



**DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET,
HANDELSHØGSKOLEN VED UIS
MASTEROPPGAVE**

STUDIEPROGRAM:

Økonomi og administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
SPESIALISERINGSRETNING:

Samfunnsøkonomi

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL? Nei
(NB! Bruk rødt skjema ved konfidensiell oppgave)

TITTEL:

Hvilke økonomiske implikasjoner har vikarbyrådirektivet? Og hvordan påvirker direktivet vikarbyråbransjen?

Et studie av EUs direktiv om vikarbyråarbeid

ENGELSK TITTEL:

What are the economic implications of EU's directive of employment agencies? How does the directive affect the branch?

A study of EU's directive of employment agencies work

FORFATTER(E)

Studentnummer:

894313

.....

.....

Navn:

Astrid Nystøl

.....

.....

VEILEDER:

Ola Kvaløy

OPPGAVEN ER MOTTATT I TO – 2 – INNBUNDNE EKSEMPLARER

Stavanger,/..... 2012

Underskrift administrasjon:.....



**Hvilke økonomiske implikasjoner har vikarbyrådirektivet og
hvordan påvirker direktivet vikarbyråbransjen?**

Et studie av EUs direktiv om vikarbyråarbeid

Av Astrid Nystøl

Utredning i spesialiseringen Samfunnsøkonomi

innenfor masterstudiet i Økonomi og administrasjon

Forord;

Med denne oppgaven avslutter jeg mitt arbeid av mastergraden i Økonomi og Administrasjon ved Universitetet i Stavanger der jeg har spesialisert meg innenfor retningen samfunnsøkonomi. Denne siste delen av studiet har vært en utfordrende og slitsom periode men samtidig lærerik. Det er ikke å anbefale å ha to jobber, i form av en ordinær jobb og det å ta en mastergrad som er en fulltidsjobb i seg selv. I hvert fall kan ikke jeg anbefale det. Samtidig vil jeg understreke at det hele tiden har vært mitt valg å fullføre mastergraden på denne måten og det er jeg veldig fornøyd med nå når jeg endelig har kommet i mål.

Dette tema interesserer meg fordi det er et aktuelt og samfunnsdebatert tema som man kan diskutere ulike sider av. Det er spennende å studere hvordan direktivet påvirker vikarbyråbransjen som er en såpass stor og voksende bransje, og hvilken betydning det vil ha dersom direktivet blir innført i Norge. I forhold til skriving av masteroppgaven hadde jeg lyst til å få belyst et samfunnsaktuelt tema, noe jeg føler jeg har klart.

Jeg vil takke min mann som har støttet meg hele tiden gjennom arbeidet, både med motivasjon og gode refleksjoner og råd. Til kolleger i Amesto som hjalp meg med å komme i gang med oppgaven og som har gitt meg tips til godt lesestoff underveis. Jeg vil også takke venner og familie som har gitt meg støtte og motivasjon til å fullføre og til slutt en takk til Ola Kvaløy som hele tiden har vært lett tilgjengelig og har gitt meg raske og gode tilbakemeldinger som veileder.

Astrid, juni 2012.

Sammendrag;

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke hva vikarbyrådirektivet går ut på og diskutere hva en implementering av direktivet vil ha å si for vikarbyråbransjen og utleide arbeidstakere. Ved hjelp av økonomisk analyse har jeg presentert relevant teori som kan knyttes opp mot vikarbyrådirektivet og som analyseres i siste del av oppgaven.

Innledningsvis blir blant annet problemstillingen presentert samtidig som jeg forklarer hvordan jeg har utformet oppgaven kapittelvis. Oppgaven tar for seg en presentasjon av vikarbyrådirektivet og introduserer de ulike interesseorganisasjonenes og partienes synspunkter før det forklares mer om selve vikarbyråbransjen og hvilken innvirkning direktivet vil ha for de ulike partene i denne bransjen.

Diskusjonen viser at en innlemmelse av direktivet vil medfølge både fordeler og ulemper for samfunnet. Først og fremst vil det bli mer attraktivt å jobbe via vikarbyrå ved at utleide vikarer får sikret lønns og arbeidsvilkår ved innførelse av et likestillingsprinsipp. Det vil videre føre til økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet som vil være viktig for økonomisk vekst. Direktivet vil kunne ha indirekte påvirkning på økt total sysselsetting og redusere arbeidsledigheten i samfunnet. I tillegg vil det anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere, svekke useriøse vikarbyråer i markedet og forhindre illegalt arbeid og sosial dumping. Samtidig vil direktivet kunne by på flere utfordringer som arbeidsutrygghet og dermed forverret arbeidshelse og høyt sykefravær. Det vil vekke politisk uenighet og føre til merarbeid både for vikarbyråene og kundebedriftene som igjen kan føre til høyere kostnader og ulønnsomhet. Alt i alt vil direktivet føre til mer rettferdighet og orden i bransjen og mye tyder på at direktivet vil bli innført i norsk rett i løpet av kort tid.

INNHALDSFORTEGNELSE

1. Innledning;.....	7
2: Teori.....	9
2.1; Arbeidskraft og lønnsdannelse;	9
2.1.1; Tilbud av arbeidskraft;.....	9
2.1.2; Etterspørselen etter arbeidskraft;.....	13
2.1.3; Likevekt i arbeidsmarkedet;.....	14
2.2.; Lønnsforskjeller og effektivitetstap;	17
2.2.1; Minstelønn og sosial dumping;	19
2.3; Humankapitalteorien;.....	19
2.3.1; Generell versus bedriftsspesifikk humankapital;	21
2.3.2; Prinsipal-agent teori;	22
3; Vikarbyrådirektivet;	24
3.1; Litt om sysselsettingen i Norge;	24
3.2; Hva går vikarbyrådirektivet ut på?	26
3.3; De ulike partenes synspunkter;	28
3.3.1; Landsorganisasjonen (LO);	28
3.3.2; Næringslivets hovedorganisasjon (NHO);	29
3.3.3; Arbeiderpartiet mener:.....	30
3.3.4; Høyre mener:	31
3.4; Vikarbyråer og arbeidsledighet.....	32
4; Analyse;	35
4.1; Hva innebærer implementeringen av vikarbyrådirektivet?.....	35
4.1.1; For innleide arbeidstakere;	35
4.1.2; For vikarbyråene;	36
4.1.3; For Kundebedriftene;	37
4.2; Hvilken betydning har vikarbyrådirektivet for arbeidsmarkedet?.....	39
4.2.1; På tilbudssiden og etterspørselssiden;	39

4.2.2; Økt total sysselsetting og redusert friksjons og arbeidsledighet?	40
4.3; Er vikarbyråarbeid en hjelp til fast ansettelse?	41
4.4; Trepartsrelasjon;	44
4.5; Fleksibilitet, arbeidsutrygghet og utfordringer;	47
5; Oppsummering;	50
6; Referanseliste;	52

Figurer;

Figur 1; Budsjettlinjen (Borjas, 2009).....	10
Figur 2; Nyttmaksimering (Borjas, 2009).....	10
Figur 3; Inntekt og Substitusjonseffekt;(ECON3730)	11
Figur 4; Arbeidstilbudskurven.(Borjas, 2009).....	13
Figur 5; Etterspørselen etter arbeidskraft (Victor Norman, 2003)	13
Figur 6; Likevekt i arbeidsmarkedet (Norman, 2003).....	15
Figur 7; Virkninger av økt produktpris,(Norman, 2003).....	16
Figur 8; Virkningene av endret tilgang på arbeidskraft (Norman, 2003).....	16
Figur 9; Lønnsglidning (Norman, 2003)	17
Figur 10; Effektivitetstap (Norman, 2003)	18
Figur 11; Agentmodell med flere prinsipaler;.....	23
Figur 12; Utviklingen av arbeidsledigheten i Norge.....	25
Figur 13; Utviklingen av sysselsatte i Norge	26
Figur 14; Fylkesvis penetrasjonsgrad i bemanningsbransjen.....	33
Figur 15; Markedsandelene i bemanningsbransjen målt etter omsetning:	34
Figur 16: Trepartsforhold	46

1. INNLEDNING;

I denne oppgaven har jeg valgt å se nærmere på EUs direktiv om vikarbyråarbeid og studere hvordan en innføring av direktivet vil påvirke vikarbyråbransjen i Norge. Jeg tar for meg ulike samfunnsøkonomiske aspekter som man kan relatere til vikarbyrådirektivet med søkelys på utleie av arbeidskraft gjennom bemanningsforetak i Norge.

De sentrale bestemmelsene ligger i direktivets artikkel 4 og 5 der kjernebestemmelsen er et likebehandlingsprinsipp som skal sikre at ansatte i vikarbyråer skal ha tilsvarende ansettelsesvilkår som om de var fast ansatt av innleiebedriften. Et slikt prinsipp finnes ikke i norsk rett per i dag, og vil dermed representere noe nytt for bransjen. Direktivet inneholder også enkelte andre reguleringer som antas å ha mindre betydninger for norsk rett. Disse gjennomgås ikke i oppgaven.

Vikarbyråbransjen, i betydningen utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, er en voksende bransje innenfor norsk næringsliv og har fått mye oppmerksomhet de senere årene. Bransjen har hatt en kraftig vekst i perioden fra 2004 og inneholder et vidt spekter, fra små firma til store internasjonale konsern. Innleid arbeidskraft spiller i dag en viktig rolle i det norske arbeidsliv. Utleie av arbeidskraft er et fenomen som alltid har vært omstridt PGA at de utleide arbeidstakerne ikke er ansatt i den bedriften der de utfører arbeidet, men har en annen arbeidsgiver. Mye av det som har preget debatten er at det har vært avdekket tilfeller der lønn og arbeidsvilkår ligger langt under det som arbeidstakere ellers tilbys i det norske arbeidsmarkedet. Vikarbyrådirektivet som ønsker å regulere et likestillingsprinsipp mellom innleid personell og fast ansatte i den innleide bedriften har gjort debatten enda heftigere.

Om EUs direktiv av vikarbyråarbeid skal innføres er et sentralt og omdiskutert tema mellom partene i arbeidslivet der det hovedsakelig diskuteres om innleide vikarer skal ha samme vilkår og rettigheter som fast ansatte i den innleide bedriften. LO er imot innføringen og mener at direktivet går imot arbeidsmiljøloven som sikrer alle arbeidstakere fast ansettelse og de ønsker å sette grenser for veksten av denne type arbeidsvirksomhet i landet. NHO på den andre siden ønsker å sikre rettighetene til denne type arbeidstakere ved en innførelse av direktivet. Etter flere år med diskusjoner har man enda ikke klart å komme til enighet om direktivet skal bli innført eller ikke, og direktivet er dermed så langt ikke vedtatt implementert i Norge.

Problemstillingen jeg skal drøfte er; ”Hvilke økonomiske implikasjoner har vikarbyrådirektivet og hvordan påvirker direktivet vikarbyråbransjen?” Med denne oppgaven ønsker jeg først å presentere økonomisk teori som kan knyttes til vikarbyrådirektivet. Videre ønsker jeg å se nærmere på hva diskusjonen rundt vikarbyrådirektivet går ut på samt hvordan en innførelse av direktivet vil påvirke arbeidsmarkedet i Norge. På denne måten får jeg knyttet et høyst aktuelt tema til samfunnsøkonomiske aspekter. Dette vil derfor være en analytisk oppgave der hensikten er å knytte økonomisk teori opp mot vikarbyrådirektivet.

Jeg begynner i Kapittel 2 med å presentere teori om arbeidskraft og lønnsdannelse i markedet med tilbud og etterspørsels funksjoner. Her ser jeg på ulike virkninger for en arbeidstaker ved en endring av lønn. Videre går teorien inn på lønnsforskjeller, minstelønn og sosial dumping som er aktuelle teorier innenfor tema jeg skriver om. Til slutt presenterer jeg humankapitalteorien der jeg forklarer hvilken økonomisk gevinst man får av å investere i utdanning. Dette er relevant fordi investeringer i utdanning og opplæring påvirker både deltakelse på arbeidsmarkedet og høyere produktivitet. Sammenliknet med å gå arbeidsledig kan vikarbyråarbeid være med på å bygge humankapitalen gjennom at man øker kompetansen. I kapittel 3 gir jeg først en liten introduksjon av utviklingen i arbeidsmarkedet i Norge der jeg bruker data fra SSB før jeg presenterer vikarbyrådirektivet og diskusjonen omkring det. Videre kommer det en del som presenterer vikarbyråarbeid og hvilken innvirkning denne bransjen har på det norske arbeidslivet. I kapittel 4 kommer analysen av oppgaven der jeg prøver å gi et svar på problemstillingen min ut i fra teori og diskusjon.

Jeg har i oppgaven både brukt betegnelsen vikarbyrå og bemanningsbyrå om hverandre. Her mener jeg det samme, i betydningen utleie av arbeidskraft. På samme måte har jeg brukt kundebedrift og innleievirksomhet om hverandre, i betydning bedrifter som leier inn arbeidskraft.

2: TEORI

I denne delen vil jeg presentere teorien som forklarer hvordan lønnsdannelsen i arbeidsmarkedet fungerer ved å se på variabler som forklarer tilbudssiden og etterspørselssiden. I den forbindelse vil jeg se nærmere på inntekt- og substitusjonseffekten, likevekt i arbeidsmarkedet, lønnsforskjeller, effektivitetstap og til slutt minstelønn og sosial dumping. Dette er tema som er nært knyttet til hverandre og som kan relateres til vikarbyrådirektivet i en diskusjonsdel. Deretter vil jeg forklare nærmere hvordan en investering i humankapital kan øke en persons produktivitet basert på teorien til Becker 1964. Til slutt vil jeg presentere principal-agent teori som kan være relevant i denne sammenheng i og med at vikarbyråarbeid er en atypisk arbeidssituasjon med et trepartsforhold der det lett kan oppstå interessekonflikter.

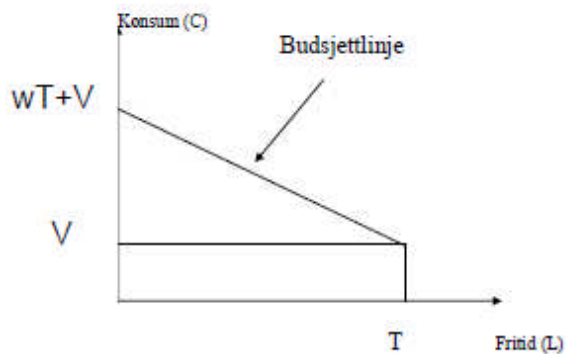
2.1; ARBEIDSKRAFT OG LØNNSDANNELSE;

Arbeid er den viktigste inntektskilden for de fleste husholdninger, og deltakelse i arbeidslivet er av stor betydning både for de økonomiske og de sosiale levekårene. Arbeidskraft, og dermed også arbeidsmarkedet, er en av vår aller viktigste ressurs. Dette er ikke bare for den enkeltes mulighet til jobb og inntekt men fordi det er sentralt dersom vi skal få en mest mulig effektiv utnyttelse av ressursene i samfunnet og en riktig sammensetning av produksjonen. I denne sammenheng er det interessant å se på hvordan lønnsdannelsen blir til og studere allokeringen av arbeidskraft mellom bransjer i markedet.

2.1.1; TILBUD AV ARBEIDSKRAFT;

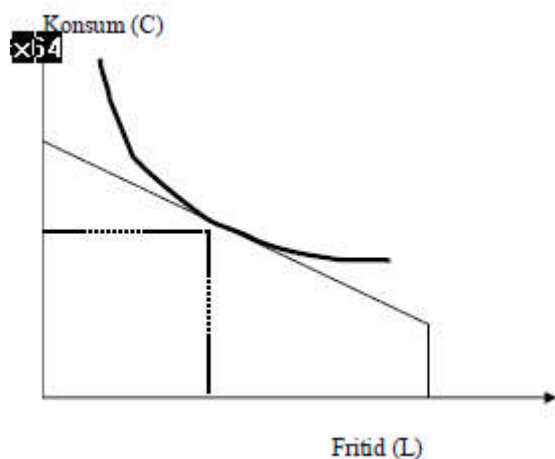
Vi starter med den helt grunnleggende teorien ved tilbudet av arbeidskraft ved å se kort på avveiningen mellom konsum og fritid gitt ved en nyttefunksjon der nytteindeks U er en funksjon av konsum og fritid; $U=(C,L)$. Man antar at en person ønsker å konsumere mest mulig av både varer og fritid. Ulike kombinasjoner av C og L som gir personen samme nytte er personens indifferenskurve. Helningen til indifferenskurven kalles marginal nytte; $MRS = MUC / MUL = w$. Den marginale brøken mellom fritid og konsum skal være lik lønnen. Den forteller oss hvor mye fritid du vil oppgi for en enhet konsum, når nyttenivået holdes konstant. En persons budsjettbetingelse er gitt ved $C=wh+V$ der w er timelønn, h er arbeidstimer, V er ikke-arbeidsinntekter (egenkapital, arv osv.) Hver time med fritid har en pris, den prisen er

gitt ved lønnen. Budsjettlinjen representerer personens mulighetssett, dvs settet av alle konsumkombinasjoner som en arbeider står ovenfor. Dette er vist i grafen under;



FIGUR 1; BUDSJETTLINJEN (BORJAS, 2009)

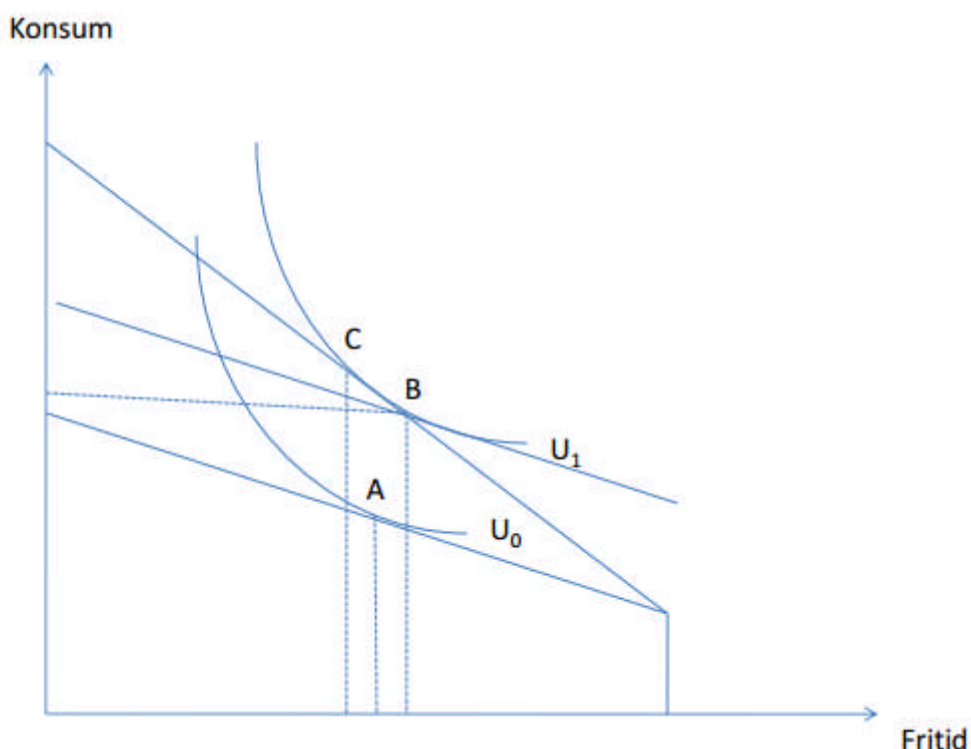
Gitt budsjettbetingelsen ønsker personer å maksimere nytten og den optimale bruken av varer og fritid er gitt ved tangering mellom indifferenskurven og budsjettbetingelsen;



FIGUR 2; NYTTEMAKSIMERING (BORJAS, 2009)

Arbeidsmarkedet kan ses som et hvilket som helst annet marked. Varene det forhandles om i dette markedet er arbeidskraft. På tilbudssiden står potensielle arbeidstakere, mens etterspørselen styres av ulike bedrifter. Prisen på varen, timelønnen, justeres slik at tilbud og etterspørsel er i likevekt. Tilbudet av arbeidskraft er altså den mengden arbeidskraft som

arbeidstakerne tilbyr ved ulike lønssatser. Tilbudet av arbeidskraft avhenger dermed av lønninger og priser på samme måte som tilfellet er med etterspørselen etter varer og tjenester. Lønn og allokering av arbeidskraft blir altså bestemt av tilbud og etterspørsel. Det er vanlig å dele effekten av en prisendring opp i to effekter, en inntektseffekt og en substitusjonseffekt. For den enkelte arbeidstaker vil en økning eller en reduksjon av lønn ha både en inntekt og substitusjonseffekt på tilbudet av arbeidskraft. I eksempelet under skal vi se på virkningen av økt lønn for en som er i arbeid.



FIGUR 3: INNTEKT OG SUBSTITUSJONSEFFEKT;(ECON3730)

Her har vi fordeling av to normale goder, fritid på x-aksen og konsum på y-aksen. Den opprinnelige tilpasningen har vi i punkt A der vi har x antall fritid til y antall konsum. En økning i lønn dreier budsjettlinjen utover (mot høyre i diagrammet) og vil krysse den vertikale aksens lenger oppe. Kjøpekraften har økt og vi har bedre råd enn før. Man kan si at prisen på fritid går ned og etterspørselen vil dermed øke. Endringen illustreres grafisk ved å holde relative priser konstant dvs. samme helning på budsjettlinjen som tidligere, og øke nytten, dvs. tilpasser seg på en indifferenskurve lenger ute i diagrammet, markert som U_1 , og man får ny tilpasning i punkt B. Man ser at inntektseffekten vil føre til økt etterspørsel etter begge godene. Overgangen fra punkt A til punkt B illustrerer inntektseffekten. Økt inntekt betyr

altså at man får råd til mer fritid; etterspørselen etter fritid øker når inntekten øker.

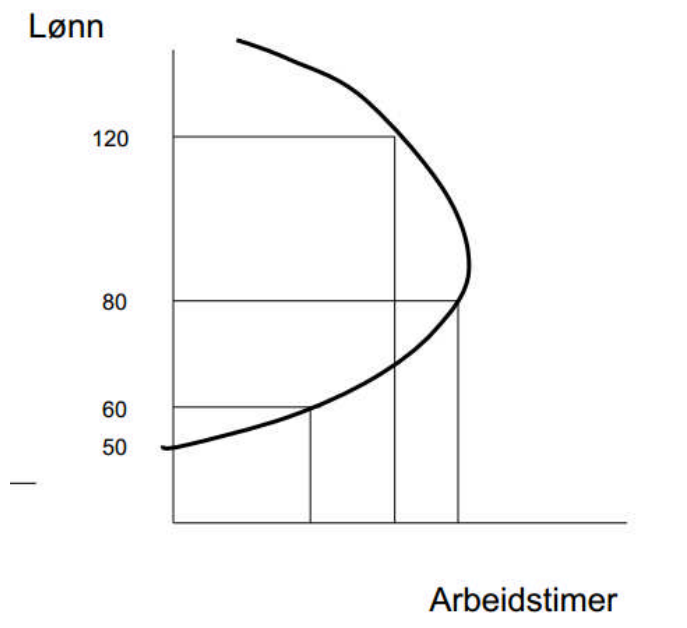
Inntektseffekten trekker i retning av redusert arbeidstilbud fordi økt inntekt betyr at en kan konsumere det samme som før ved å jobbe mindre. Man får råd til å ta ut mer fritid. Videre er substitusjonseffekten illustrert som overgangen fra punkt B til punkt C i figuren. Vi holder oss på den nye indifferenskurven. Vi finner punkt C i det punktet der den nye indifferenskurven tangerer den nye budsjettlinjen. I figuren ser man at denne effekten bidrar til å redusere etterspørselen etter fritid og øke etterspørselen etter konsum. Med økt pris på fritid ønsker konsumenten å substituere seg bort fra fritid, og over til mer tid på jobben. Dette er substitusjonseffekten. Substitusjonseffekten trekker i retning av redusert fritid siden fritiden har blitt dyrere, man substituerer seg dermed bort fra fritid og over på mer tid på jobben. Endringen i relative priser illustreres ved endringen i budsjettlinjen som blir brattere når lønnen øker. (Borjas, 2009)

Økt lønn vil derfor ha to effekter for en som er i arbeid;

- Substitusjonseffekten: Økt lønn gjør fritid relativt dyrere, folk vil jobbe mer.
- Inntektseffekten: Økt inntekt betyr at man får råd til mer fritid; etterspørselen etter fritid øker når inntekten øker og man ønsker å arbeide mindre.

Ut fra dette kan vi se at den totale effekten er at etterspørselen etter konsum vil øke. For fritid er konklusjonen derimot usikker og kommer an på om inntekt eller substitusjonseffekten dominerer. De drar i hver sine retninger og den totale effekten er dermed usikker. Det endelige utfallet på arbeidstilbudet til arbeideren når lønnen endres, vil avhenge av den samlede effekten av substitusjonseffekten og inntektseffekten. Er substitusjonseffekten sterkere enn inntektseffekten vil arbeidstilbudet øke, og omvendt vil arbeidstilbudet avta.

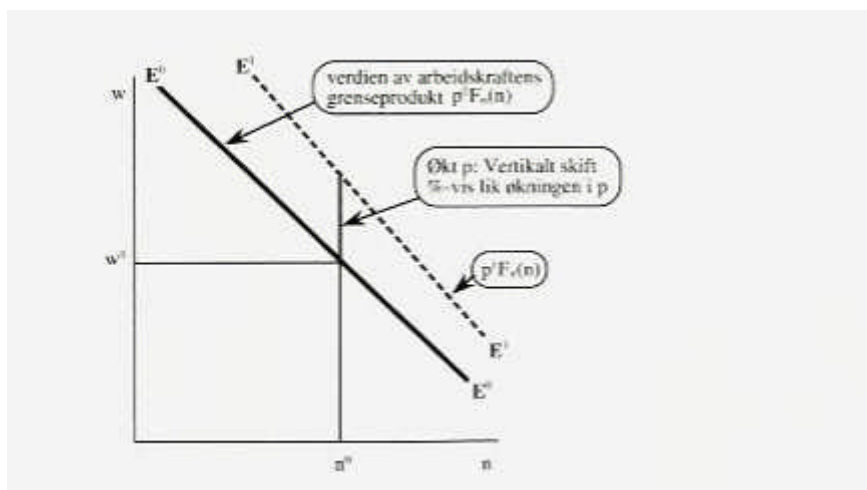
Nedenfor kan vi se sammenhengen mellom arbeidstilbud og lønnsnivået. Arbeidstakernes tilbud av arbeidskraft er antatt å være en stigende funksjon av lønn på lave inntektsnivå, dvs. at substitusjonseffekten dominerer fram til et visst nivå, men at den bøyer av bakover på høyere inntektsnivå der inntektseffekten dominerer.



FIGUR 4; ARBEIDSTILBUDSKURVEN.(BORJAS, 2009)

2.1.2; ETTERSPØRSELEN ETTER ARBEIDSKRAFT;

Etterspørselen etter arbeidskraft er den mengden arbeidskraft som bedriftene ønsker å ansette ved ulike lønnsatser. Bedriftens etterspørsel etter arbeidskraft bestemmes dermed av forholdet mellom lønn og produktpris. En økning i produktprisen innebærer et prosentvis skift oppover i etterspørselskurven tilsvarende produktprisøkningen;



FIGUR 5: ETTERSPØRSELEN ETTER ARBEIDSKRAFT (VICTOR NORMAN, 2003)

Bedriftene ønsker å tilpasse seg slik at verdien av arbeidskraftens grenseprodukt blir lik lønssatsen. Grensekostnaden er de ekstra lønnskostnadene bedriften får om produksjonen øker med en enhet. Bedrifter etterspør én ekstra enhet arbeidskraft så lenge de tror dette vil medføre mer inntekt enn kostnad. De vil etterspørre akkurat så mye arbeidskraft at grenseproduktet er lik lønnen. Produksjonsfunksjonen forteller oss hvor mye output som blir produsert med en bestemt input av arbeidskraft. Helningen på produksjonsfunksjonen indikerer hvor mye output stiger dersom man tilfører en ekstra enhet med arbeidskraft.

For å forenkle antar vi at tilbud av arbeidskraft er konstant og at etterspørselen kan deles inn i et antall bransjer som er prisfaste. Produktprisen er p og lønnen w . Det produseres x antall enheter av produktet og brukes n enheter arbeidskraft.

Produktfunksjonen; $x=F(n)$

Med positivt men avtagende grenseprodukt så er;

$F'(n) > 0$ og

$F''(n) < 0$

Bedriftens overskudd kaller vi π og den vil være forskjellen mellom verdien av produksjonen og lønnskostnadene;

$$\pi = px - wn = pF(n) - wn$$

Bedriften ønsker å velge den arbeidsinnsats og tilhørende produksjon som gir mest mulig overskudd dvs, slik at verdien av arbeidskraftens grenseprodukt er lik lønnen;

$$pF'(n) = w$$

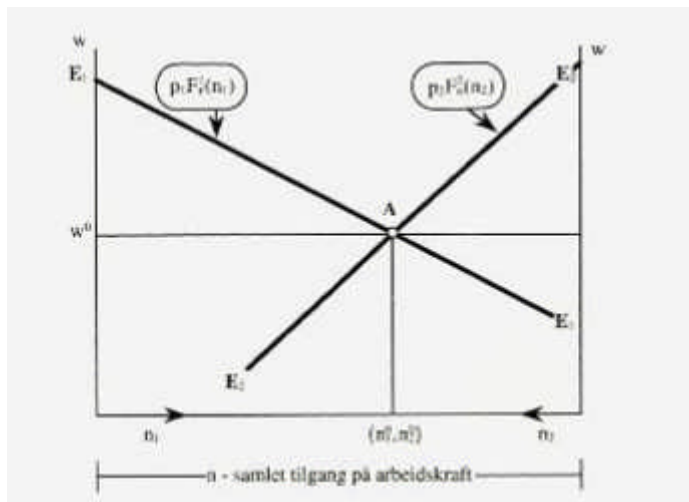
Etterspørselen etter arbeidskraft vil ha en fallende kurve sammenlignet med lønnskostnaden. Hvis lønnskostnaden stiger vil virksomheten etterspørre mindre arbeidskraft

2.1.3; LIKEVEKT I ARBEIDSMARKEDET;

For å illustrere likevekt i arbeidsmarkedet sier vi at n er samlet arbeidskraft i økonomien og at denne kan brukes i to bransjer; $n_1 + n_2 = n$

Når sysselsettingen i hver bransje er bestemt, følger produksjonen fra produktfunksjonen. Likevekten i arbeidsmarkedet vil derfor også bestemme produksjonen i de to bransjene.

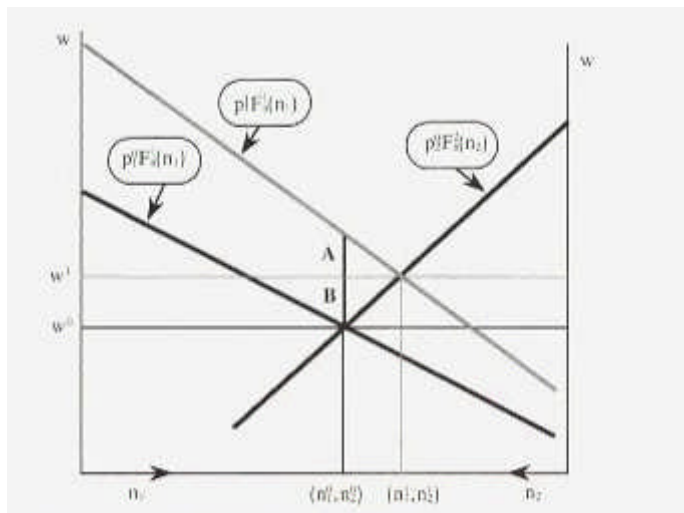
Likevekten kan fremstilles i et diagram som vist nedenfor. Lengden på det horisontale linjestykket angir den samlede tilgangen på arbeidskraft. Fra venstre mot høyre måles etterspørselen etter arbeidskraft fra bransje 1 og fra høyre mot venstre etterspørselen fra bransje 2. Likevekt er gitt ved skjæringspunktet A mellom de to etterspørselskurvene, som i figuren gir lønnen w_0 og en fordeling av arbeidskraft mellom sektorene (n_{10} , n_{20})



FIGUR 6: LIKEVEKT I ARBEIDSMARKEDET (NORMAN, 2003)

Etterspørselen etter arbeidskraft fra de to sektorene er gitt ved kurvene E_1E_1 og E_2E_2 . Ved lønnen w_0 er summen av de to sektorene etterspørsel lik tilgangen på arbeidskraft n . Sysselsettingen i de to sektorene blir da n_{10} og n_{20} .

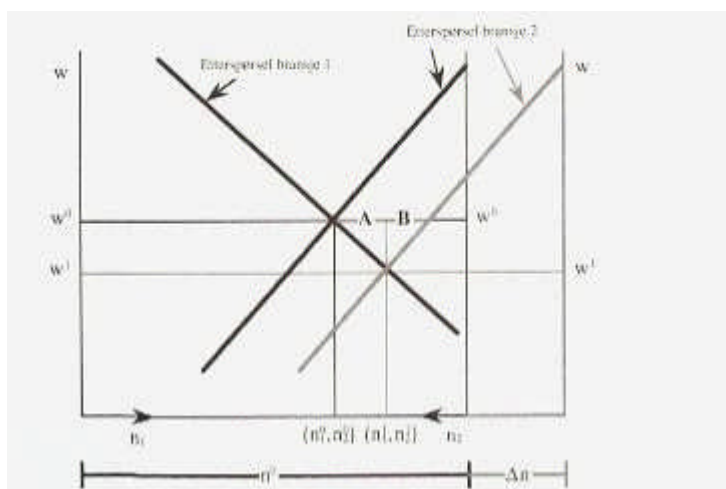
Vi får en bedre forståelse av sammenhengen mellom arbeidskrafttilgang og produktpriser på den ene siden og produksjon og lønn på den andre siden ved å studere hvordan ressursallokeringen påvirkes om tilgangen på arbeidskraft eller prisene på produktene endres. Først kan vi se hva som skjer dersom produktprisen øker på vare 1. Fra den opprinnelige likevekten får vi en økning i p_1 som gir et skift oppover i etterspørselskurven for arbeidskraft fra sektor 1. Det gir en ny likevekt med høyere lønn w_1 . Det gjør det lønnsomt for bedriftene i bransje 2 å redusere bruken av arbeidskraft, og den arbeidskraften som blir frigjort blir sysselsatt i sektor 1.



FIGUR 7; VIRKNINGER AV ØKT PRODUKTPRIS,(NORMAN, 2003)

Økt produktpris i sektor 1 gir et positivt skift i sektorens etterspørsel etter arbeidskraft. Høyere produktpris i bransje 1 fører til høyere lønn, større sysselsetting og produksjon i bransje 1 og mindre sysselsetting og produksjon i bransje 2.

Virkningene av endret tilgang på arbeidskraft kan analyseres på en tilsvarende måte. Vi tenker oss at tilgangen på arbeidskraft øker fra n_0 til $n_0 + \Delta n$, dvs. at det horisontale linjestykket som angir samlet tilgang på arbeidskraft forlenges. Den høyre del av aksesystemet må parallellforskyves mot høyre, tilsvarende den økte tilgangen på arbeidskraft. Da må vi også parallellforskyve etterspørselskurven for arbeidskraft for bransje 2, slik at kurven for ethvert lønnsnivå blir liggende Δn enheter lenger mot høyre i diagrammet;

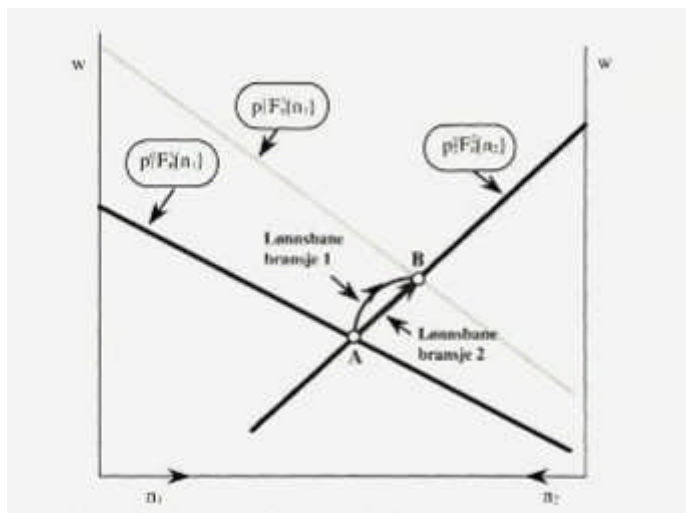


FIGUR 8; VIRKNINGENE AV ENDRET TILGANG PÅ ARBEIDSKRAFT (NORMAN, 2003)

Økt tilgang på arbeidskraft gir lavere likevekts lønn enn før og økt sysselsetting i begge sektorer. Lønnen går fra w_0 til w_1 , sysselsettingen i sektor 1 går fra n_{10} til n_{11} og øker med linjestykket A, mens sysselsettingen i sektor 2 går opp med linjestykket B.

2.2.; LØNNSFORSKJELLER OG EFFEKTIVITETSTAP;

I Norge finnes det store bransjemessige lønnsforskjeller. Dette kan f.eks. skyldes forskjeller i de ansattes utdannelse og kvalifikasjoner, arbeidsmiljøet, bedriftens beliggenhet, de ansattes alder eller antall arbeidstimer pr.år. Slike forskjeller kan føre til forskjeller mellom bransjer i gjennomsnittslønn pr.ansatt selv om det er fullkommen konkurranse og likevekt i arbeidsmarkedet. At vi observerer bransjemessige lønnsforskjeller er ikke i seg selv et tegn på at arbeidsmarkedet fungerer dårlig eller at noe er galt. Tvert imot er det mange som mener at et velfungerende arbeidsmarked tilsier sterkere lønnsdifferensiering og at det er nødvendig med lønnsforskjeller for å bringe arbeidsmarkedet fra en likevekt til en annen. Slike bransjemessige lønnsforskjeller i en tilpasningsperiode kalles lønnsglidning og er illustrert i figuren nedenfor;

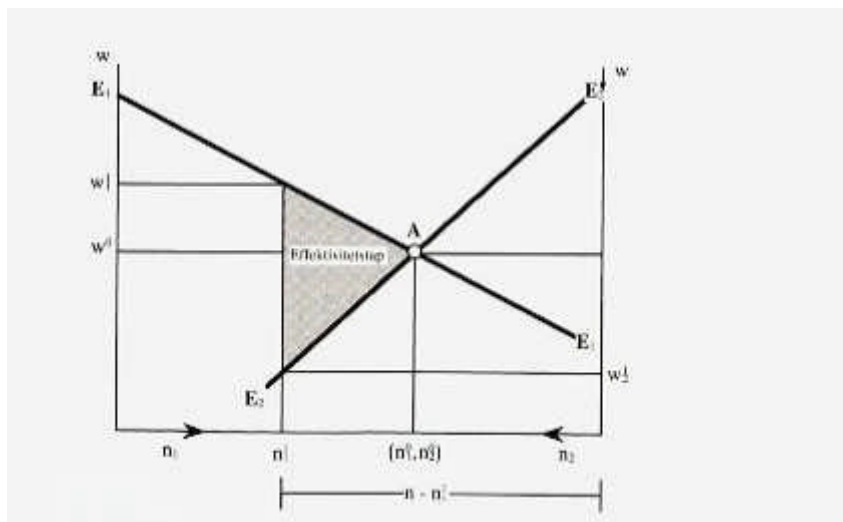


FIGUR 9; LØNNSEGLIDNING (NORMAN, 2003)

Økt produktpris i bransje 1 tilsier overføring av arbeidskraft fra bransje 2 til bransje 1. For at arbeidstagerne skal oppmuntres til å søke seg over må det være en lønnsforskjell mellom bransjene. I omstillingsfasen kan det derfor være både nødvendig og ønskelig at bransje 1 er lønnsleder, som illustrert ved de to lønnsbanene ovenfor.

Det sies ofte at bransjespesifikke lønnstillegg som sterke fag klarer å forhandle seg frem til, har en smitteeffekt til andre bransjer, men ofte kan det motsatte også være like sannsynlig. Et lønnstillegg i en bransje kan føre til lavere lønn i andre bransjer. Bransjen vil da bruke mindre arbeidskraft og dermed vil antall personer som må søke arbeidskraft i andre bransjer bli større, og dette vil føre til effektivitetstap.

Sammenhengen er illustrert nedenfor;



FIGUR 10; EFFEKTIVITETSTAP (NORMAN, 2003)

I utgangspunktet har vi likevekt i A med samme lønn i begge bransjer. Vi antar så at lønnsnivået i bransje 1 stiger til w_1 , uten at det samtidig skjer noe med produktpris eller produktivitet. Det vil redusere etterspørselen etter arbeidskraft fra bransje 1 fra n_0 til n_1 og vil dermed skape et behov for arbeidsplasser i bransje 2 ($n - n_1$). Så mange vil bare bli skapt dersom lønnsnivået i bransje 2 synker til w_2 . I dette eksempelet vil en ekstra arbeidstime i bransje 1 gi en verdiskapning på w_1 , mens den siste arbeidstimen i bransje 2 gir en verdiskapning w_2 . For arbeidstagerne spiller det ingen rolle hvor de jobber og samlet verdiskapning vil øke med $(w_1 - w_2)$ om vi flytter en arbeidstime fra bransje 2 til bransje 1. Det er derfor et effektivitetstap ($w_1 - w_2$) knyttet til den siste arbeidstimen som går til bransje 2 istedenfor til bransje 1. Så om lønnen i bransje 1 er høyere enn likevekts lønn w_0 , vil full sysselsetting kreve lavere lønn i resten av økonomien. Vi får en feilallokering av arbeidskraft og det samlede effektivitetstapet blir den skraverte trekanten i figuren ovenfor.

2.2.1; MINSTELØNN OG SOSIAL DUMPING;

Lønnsforskjeller som er nevnt ovenfor er en av hovedårsakene til skjev inntektsfordeling for de som har arbeid. Et virkemiddel for å utjevne inntektsforskjeller er derfor å innføre en minstelønn. Minstelønn er nederste lønn en arbeidsgiver kan tilby en arbeidstaker. Dette kan avtales eller bestemmes. Minstelønn kan lovfestes, og gjelder da for alle arbeidere i et land, eller den kan være avtalt i en tariffavtale mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Det er ikke lovfestet minstelønn i Norge. For en arbeidstaker betyr dette at dersom han eller hun ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon er det ingen regler som regulerer lønnsnivået.

En lovfestet minstelønn har blitt foreslått i Norge, blant annet for å unngå såkalt sosial dumping. Sosial dumping er når arbeidstakere av utenlandsk bakgrunn får vesentlig dårligere arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere innenfor samme arbeid. Dette gjelder arbeidsvilkår i forhold til både lønn, arbeidstidsbestemmelser og regler innenfor helse, miljø og sikkerhet. På denne måten har Norge fått tilgang på billig og god arbeidskraft slik at man får utført en rekke oppgaver man ellers ikke ville fått gjort. Samtidig er betalingen god for arbeidstakeren i forhold til lønnsnivået i hjemlandet. På den andre siden strider det sterkt imot ønsket om likebehandling i det norske arbeidsliv og fører til en urettferdig konkurransesituasjon. Som følge av økt innvandring generelt, og økt arbeidsinnvandring fra nye EU-land spesielt, har debatter om integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet og tiltak mot sosial dumping vært sentrale stridsspørsmål mellom partene i arbeidslivet og blant de politiske partiene.

2.3; HUMANKAPITALTEORIEN;

Å avgjøre om man skal bruke tid på høyere utdanning eller gå direkte ut i arbeidslivet kan være et dilemma for mange. Begynner man å jobbe med det samme får man inntekter med en gang men gjerne til en lavere lønn. Alternativt kan man bruke noen ekstra år på utdanning der man gjerne må ta opp lån og betale for utdanningen men til gjengjeld starter arbeidslivet med en høyere lønn når man er ferdig. Hva vil lønne seg?

Teorien om humankapital er innført av Becker (1964) og starter med hypotesen om at utdanning er en investering i å produsere inntekt i fremtiden. Lønnsforskjeller er påvirket av ulikhet i individuell produktivitet, som igjen er påvirket av investering i utdanning og

opplæring. Det koster å investere i kompetanse som samfunnet vil ha, men det fører til økt lønn for den enkelte arbeidstaker i fremtiden, samtidig som den gir samfunnet økt kompetanse og humankapital. Ifølge teorien til Becker er utdanning selve årsaken til høyere produktivitet fordi utdanning gir deg ferdigheter du ikke hadde tidligere. Høyere produktivitet vil igjen øke dine fremtidige inntekter og de totale livsinntektene dine øker. I økonomisk perspektiv er økt utdanning en investering. Enkeltindividets beslutning om å investere i høyere utdanning betraktes som en investeringsbeslutning basert på sammenligninger av det forventede utbyttet av videre utdanning med det forventede utbyttet av og tre inn i arbeidsmarkedet på et gitt tidspunkt. Individene antas å investere i utdanning inntil nåverdien av forventet marginal inntekt er lik nåverdien av marginale kostnader av utdanningsinvesteringen. Inntektene ved å ta utdanning er knyttet til den merinntekt som oppnås som følge av at man tar en høyere utdanning. Kostnaden ved å ta utdanning er primært knyttet til tapt inntekt i studietiden. (Becker, 1975) Størrelsen på inntektstapet avhenger blant annet av konjunktursituasjonen. Det har sammenheng med at alternativkostnaden ved å ta utdanning reduseres når arbeidsledigheten øker. For arbeidsledige går alternativkostnaden mot null når vi ser bort fra eventuelle dagpenger og direkte studiekostnader. Individenes valg mellom ulike typer utdanning antas vil skje ved at man vurderer de ulike utdanningene mot hverandre med utgangspunkt i egne evner, talent og preferanser i tillegg til økonomiske forhold som relative lønnsforhold og sysselsettingsmuligheter. Det antas at individet vil velge den utdanningen som maksimerer det forventede utbyttet. Humankapital er et viktig bidrag til økonomisk vekst, og det har de seneste årene blitt forsket en del på hvor nødvendig dette er. Utdanning representerer en betydelig andel av investeringene. Utdanning fører til kompetanse, som også gir signaler til fremtidige arbeidstakere om at utdanning er viktig for å heve humankapitalen i et samfunn, og er etter hvert blitt et stadig viktigere krav for å være konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Utdanning gir kompetanse og øker produktiviteten, og gir dermed høyere inntekt, både individuelt og for hele samfunnet. Utdanning gir både individuelle ferdigheter som gjør en mer konkurransedyktig på arbeidsmarkedet, og er samtidig et viktig bidrag til en nasjons samlede beholdning av humankapital. Humankapitalen er dermed også viktig for arbeidsmarkedet. (Becker, 1964, 1975) (Borjas, 2009)

2.3.1; GENERELL VERSUS BEDRIFTSSPESIFIKK HUMANKAPITAL;

Generell humankapital er det som er beskrevet ovenfor og kjennetegnes ved at arbeiderens humankapital gjør personen like produktiv i alle bedrifter. Dersom all humankapital i økonomien var generell, ville marginalinntekten av arbeiderens produksjon være lik arbeiderens lønn. Poenget er at alle arbeidere kan bli fordelt til alle mulige jobber, og hvilken bedrift arbeideren er knyttet til, er irrelevant siden lønningene vil være identiske.

Arbeidsmarkedet er her et såkalt spot-marked, det vil si at prisen på arbeidskraft kun blir bestemt på bakgrunn av markedskreftene i tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft. Dette vil selvfølgelig ikke gjelde dersom bedriftene har ulik produksjonsteknologi som krever ulike ferdigheter av arbeiderne. Dersom det er tilfelle, vil arbeiderne sortere seg etter sine evner inn i de ulike bedriftene.

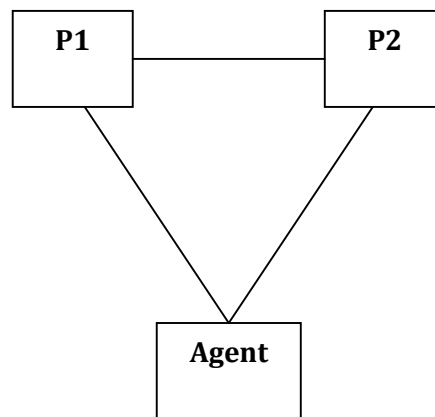
Det motsatte av generell humankapital er bedriftsspesifikk humankapital som går tilbake til Becker (1962, 1993). Bedriftsspesifikk humankapital er en del av arbeiderens humankapital som gjør ham mer produktiv hos sin nåværende arbeidsgiver, men kapitalen har ingen verdi i andre bedrifter. Dersom arbeideren har en andel bedriftsspesifikk humankapital, er hans verdi hos nåværende arbeidsgiver forskjellig fra hans verdi hos andre bedrifter. Dette impliserer at lønnen kan avvike fra markedslønnen, det vil si den lønnen som klarer tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft i det eksterne arbeidsmarkedet. Videre kan det være slik at arbeiderens lønn i en gitt periode avviker fra hans produktivitet. Men sett over arbeiderens karriere må det være slik at verdien av hans produksjon må være lik verdien av hans lønn. Dersom det ikke er tilfelle, har arbeideren enten vært betalt for lite eller for mye i lønn. Det koster tid og ressurser å tilegne seg bedriftsspesifikk humankapital, og i og med at denne humankapitalen har bare verdi i den nåværende arbeidsrelasjonen gir bedriftsspesifikk humankapital dermed insentiver til å ha langsiktige arbeidsforhold, og insentivet for mobilitet er redusert. Disse ulike teoriene kan vi bruke til å forklare lønnsforskjeller internt og mellom bedrifter og gjennom denne typen analyser vil vi være i bedre stand til å si noe om bedriftenes produksjonsteknologi og arbeidernes lønns- og karrieredynamikk. (Hunnes, 2007)

2.3.2; PRINSIPAL-AGENT TEORI;

Prinsipal-agent-teorien tar utgangspunkt i at det er interessemotsetninger mellom prinsipal og agent. Ifølge Pindyck og Rubinfeld (2005) kan en prinsipal defineres som et individ som ansetter en eller flere agenter for å oppfylle et mål. En agent er et individ som er ansatt av prinsipalen for å oppfylle prinsipalens mål. Hendrikse (2003) definerer en principal-agent relasjon slik: "En person (prinsipalen) ansetter en annen (agenten) for å gjøre en bestemt oppgave. Forholdet dem imellom styres av en kontrakt, som er valgt og utarbeidet av prinsipalen." Hvis denne ordningen skal fungere optimalt, er prinsipalen avhengig av at agenten har de samme målene og handler i overensstemmelse med prinsipalens beste interesse.

Teorien forutsetter at agenten søker å maksimere sin personlige nytte. En løsning på dette problemet kan være at prinsipalen overvåker agenten, noe som vil være vanskelig og kostbart, og i tilfeller med asymmetrisk informasjon helt umulig. Asymmetrisk informasjon vil si at agenten vet mer gjennom sitt arbeid enn prinsipalen, og derfor har et bedre beslutningsgrunnlag. Begrensede muligheter for overvåkning leder til at agenten legger ned innsats og tar beslutninger etter egne interesser. I tillegg oppstår ugunstig utvalg fordi agenten er den eneste som vet om han er en god eller dårlig arbeidstaker. Prinsipalen kan ikke på forhånd vite om det vil være lurt å ansette agenten. Ifølge prinsipal-agent-teorien er prinsipalen dermed prisgitt en som gjerne tar beslutninger mot hans vilje. Utfordringen er derfor å overkomme agentproblemet og motivere agenten til å ta samme beslutninger som prinsipalen ville gjort. Dette kan gjøres ved å gi agenten insentiver som belønner ønsket atferd og resultat.

Det finnes agentmodeller der det er flere prinsipaler som deler på å styre en agent der det er en viss «maktbalanse» mellom prinsipalene. På denne måten kan flere prinsipaler mer effektivt kontrollere agenten enn kun én. Resultatmålinger, sammenligninger og rapportering kan bidra til å bryte ned noen av grensene mellom prinsipalene.



FIGUR 11; AGENTMODELL MED FLERE PRINSIPALER;

Bedriftsspesifikk humankapital har liten eller ingen verdi utenfor bedriften. Agenten kan derfor ikke inkludere verdien i sin reservasjonslønn, og vil i liten grad kunne vente å få belønning for å investere i slik humankapital hvis det ikke er avtalt på forhånd. Prinsipal-agent-problemet omfatter dermed også problemet: Hvordan gi agenten fornuftige insentiver til å videreutvikle kunnskaper og ferdigheter som er spesifikke i forholdet til denne prinsipalen.

For agenten må utsiktene til bedre/vanskeligere arbeid gi tilstrekkelig belønning for å pådra kostnadene med investering i humankapital, som f.eks. ekstra innsats og tidsbruk, evt. også penger. Dette blir ofte kalt trening. Problemet er at for bedriften kan det være vanskelig binde seg på forhånd til forfremmelse; må derfor ha økonomisk interesse av forfremmelsen ved at produktiviteten til en videreutdannet arbeider er betydelig større i den vanskeligere stillingen enn i den enklere. Gibbons kaller dette et tosidig insentivproblem; Det gjelder å gi begge parter deler av gevinsten ved at agenten trener. Man antar at “training is efficient,” dvs. det gir et overskudd å dele. (Busch, 1994), (Pedersen, 2011)

3;VIKARBYRÅDIREKTIVET;

I dette kapittelet forklarer jeg vikarbyrådirektivet og ser nærmere på de ulike partenes synspunkter i diskusjonen rundt direktivet. Det blir forklart hva diskusjonen dreier seg om og hva en innførelse av direktivet vil bety. Først legger jeg frem en liten introduksjon om sysselsettingen i landet for å vise hvor mange som er inkludert i det norske arbeidsliv i dag.

3.1; LITT OM SYSSELSETTINGEN I NORGE;

Arbeidslivet i Norge involverer noe over 2,3 millioner arbeidstakere og sysselsatte. Som vi skal se nedenfor har vi en høy grad av sysselsatte og lav arbeidsledighet i landet. En god økonomi kombinert med et bra marked gir trygghetsfølelse og stabilitet i arbeidslivet. Samtidig er arbeidsmarkedet og arbeidslivet i Europa i stor endring og utvikling. Denne utviklingen gjør at vi møter nye typer utfordringer, hvor en av de største er å fremme arbeidsmarkedsutvikling og økonomisk vekst uten samtidig å gjøre drastiske endringer som fjerner tryggheten i arbeidslivet.

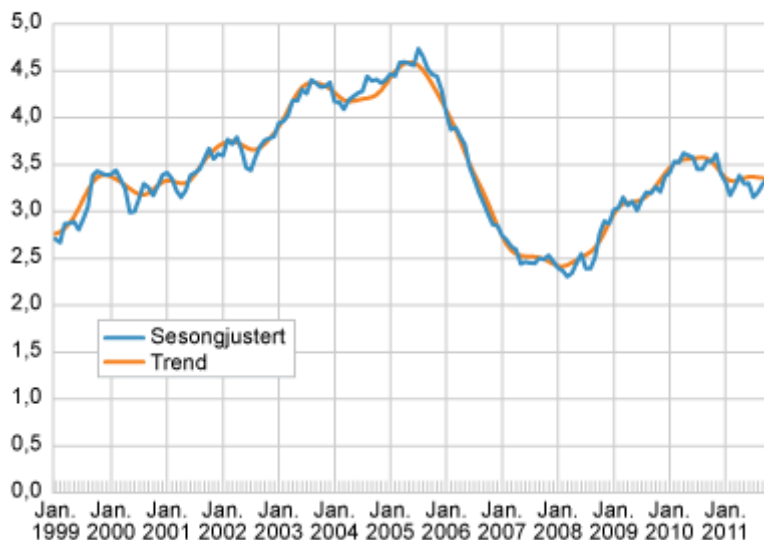
Sammenlignet med andre land har Norge en stor andel av befolkningen i arbeid. Dette skyldes først og fremst at flere norske kvinner er yrkesaktive enn i andre land. Yrkesfrekvensen blant kvinner og menn er på vei til å bli utjevnet, syv av ti kvinner og nesten åtte av ti menn er i arbeidslivet i dag. Sesongjusterte tall fra oktober 2011 viser at arbeidsstyrken ligger på 72,7 %, andelen sysselsatte er 70,3 % og den sesongjusterte arbeidsledigheten er 3,3 % av arbeidsstyrken som tilsvarte 89000 personer. Sammenlignet med andre europeiske land er denne arbeidsledigheten lav og målet er selvfølgelig å holde tallet lavest mulig ved å føre en aktiv arbeidsmarkedspolitikk og legge betydelige ressurser på å holde arbeidsledigheten nede. (SSB, 2012)

(Sammenheng mellom begrepene; Arbeidsløse+Sysselsatte= Arbeidsstyrken
Arbeidsstyrken+ Utenfor arbeidsstyrken= Befolkningen

Sesongjustert= en serie av observasjoner eller beregninger som er gjort med jevne mellomrom, gjerne hvert kvartal eller hvert år over en viss tid der en forsøker å fjerne variasjoner i dataene som skyldes kalendereffekter som virkedager og bevegelige helligdager eller ekstreme observasjoner.)

Nedenfor ser vi en oversikt over hvordan arbeidsledigheten har utviklet seg i Norge fra 1999 frem til 2011.

Arbeidslause (AKU). Sesongjusterte tal og trend. Tremånaders glidende gjennomsnitt. 1999-2011. Prosent av arbeidsstyrken



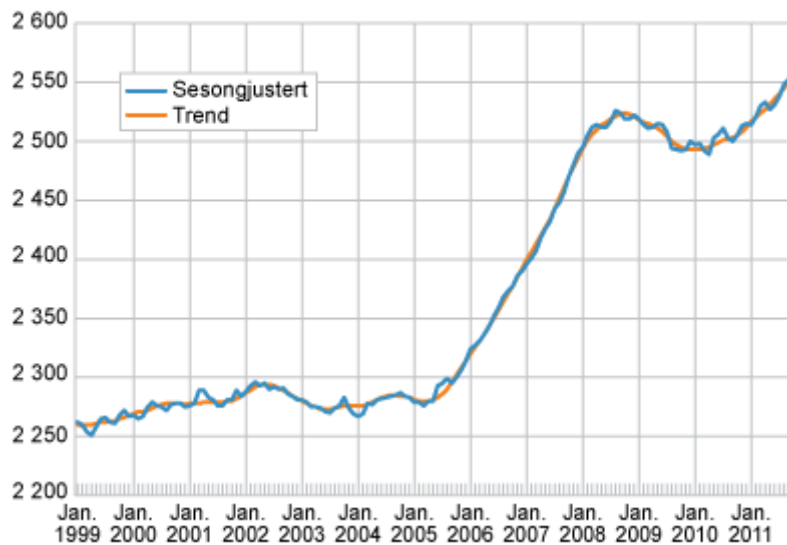
2011 © Statistisk sentralbyrå

FIGUR 12; UTVIKLINGEN AV ARBEIDSLEDIGHETEN I NORGE

Her ser vi at arbeidsledigheten var forholdsvis lav ved inngangen av årtusenskiftet med rundt 3 % arbeidsledige, men økte deretter som følge av at norsk økonomi nådde en konjunkturbunn. Deretter steg arbeidsledigheten gradvis og nådde først en topp i slutten av 2003 med om lag 4 % arbeidsledige. Siden slutten av 2003 har det vært en sterk vekst i hele økonomien, noe som førte til at den registrerte ledigheten gikk ned igjen for så å møte en ny "topp" i slutten av 05/ begynnelsen av 06. Siden den gang har en kraftig økonomisk vekst og konjunkturoppgang ført til at ledigheten ble kraftig redusert og nådde en bunn i 08 med rundt 2,3 % arbeidsledige. I 2008 inntraff finanskrisen for fullt. Arbeidsledighet er en ettersyklisk variabel og tenderer dermed til å øke i årene etter at en finanskrise bryter ut slik vi kan se her. Det har siden den gang vært en gradvis økning av antallet arbeidsledige frem til midten av 2010, men ser ut til å ha gått noe ned igjen de siste to årene.

Antall sysselsatte fra 1999-2011;

Sysselsette (AKU). Sesongjusterte tal og trend. Tremånaders glidande gjennomsnitt, 1999-2011. 1 000



2011 © Statistisk sentralbyrå

FIGUR 13; UTVIKLINGEN AV SYSSELSATTE I NORGE

På samme måte kan vi se at antallet sysselsatte har økt, spesielt mellom 2005 og 2008 økte det drastisk. Mens det i 2000 var 2 269 000 sysselsatte, økte dette til 2 524 000 sysselsatte i 2008, en vekst i sysselsettingen på over 11 prosent i løpet av åtte år. I perioden 2005–2008 økte sysselsettingen i rekordfart, med om lag 80 000 flere sysselsatte per år, en vekst på om lag 3 prosent per år. Etter finanskrisen ser vi at antall sysselsatte sank noe frem til 2010 for så å få en jevn økning igjen frem til i dag. (SSB, 2012)

3.2; HVA GÅR VIKARBYRÅDIREKTIVET UT PÅ?

19. november 2008 vedtok EU et nytt direktiv om bemanningsselskaper - oftest omtalt som Vikarbyrådirektivet. 5. desember samme år ble direktivet offentliggjort og Norge hadde i utgangspunktet en frist på 3 år for implementering. Direktivet er innenfor området for EØS-avtalen, og dermed må Norge bestemme seg for om dette også skal bli norsk lov. Siden 2008 har det vært et forslag i regjeringen om direktivet skal innføres i norsk rett men man har enda ikke kommet til noen endelig enighet hvorvidt og eventuelt hvordan direktivet vil bli implementert i norsk rett. EUs vikarbyrådirektiv gir regler om inn- og utleie av arbeidskraft

og formålet med direktivet er å sikre beskyttelse av utleide arbeidstakere, og å bedre deres vilkår gjennom å innføre et prinsipp om likebehandling og ikke-diskriminering i forhold til fast ansatte i den innleide bedriften når det gjelder lønn og lønnsbetingelser. Samtidig er siktemålet å etablere et hensiktsmessig rammeverk som skal sikre at innleie kan bidra til et velfungerende og fleksibelt arbeidsmarked. Direktivet skal også bidra til å anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere, og til å etablere passende rammer for anvendelsen av innleid arbeidskraft.

De sentrale bestemmelsene ligger i direktivets artikkel 4 og 5. Artikkel 4 regulerer muligheten til å sette begrensninger for bedrifters adgang til å leie inn og ut arbeidskraft, mens artikkel 5 gir regler om hvilke arbeidsvilkår arbeidstakere ansatt i vikarbyrå har krav på mens de er ute i oppdrag. Den mest omstridte bestemmelsen av disse to er direktivets artikkel 4 som inneholder bestemmelser om når det kan fastsettes forbud mot og restriksjoner på anvendelsen av innleid arbeidskraft. Adgangen til å leie inn arbeidstakere fra vikarbyrå er i dag regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. Her fremgår det at innleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9. Dette gjelder typisk for de tilfeller hvor det er snakk om å utføre arbeid av forbigående art, når arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten eller for vikariat. Eventuelle forbud og restriksjoner mot å leie inn arbeidskraft regulerer direktivet i et restriksjonsforbud som slår fast at ”restriksjoner på anvendelsen av innleid arbeidskraft kun kan begrunnes i allmenne hensyn, særlig beskyttelse av de innleide arbeidstakerne, krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen eller i behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk”

Mye av diskusjonen rundt forslaget dreier seg om hvorvidt en eventuell innlemming av direktivet vil endre regelverket slik det er i dag når det gjelder innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser. Alle arbeidstakere skal være sikret fast ansettelse med unntak for arbeidsmiljøloven § 14-9 som regulerer midlertidig ansettelse dersom;

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,

- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Spørsmålet er om direktivet vil medføre en videre adgang til å leie inn arbeidskraft, eller om den nåværende regel om at innleie kun er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelser vil bli ansett å være i tråd med direktivet slik at eksisterende regelverk ikke endres. Arbeidsdepartementet har gitt uttrykk for at arbeidsmiljølovens regler om innleie kan opprettholdes selv om vikarbyrådirektivet vil bli innført i norsk rett men dette er det til syvende og sist EFTA-domstolen som vil måtte ta stilling til og avgjøre om arbeidsmiljølovens regler om innleie er i tråd med direktivets bestemmelser.*

(* www.regjeringen.no)

3.3; DE ULIKE PARTENES SYNSPUNKTER;

Organisasjonene LO (Landsorganisasjonen) og NHO (Næringslivets hovedorganisasjon) er viktige aktører i arbeidsmarkedet i Norge og påvirker blant annet hvordan vikarbyråer og bemanningsbyråer opererer i arbeidslivet ved at de forhandler frem lover og bestemmelser mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Disse to interessepartiene samt politiske partier diskuterer mot hverandre i striden om innførelsen av vikarbyrådirektivet.

3.3.1; LANDSORGANISASJONEN (LO);

LO er imot innførelsen av direktivet hovedsakelig fordi de mener at det strider mot arbeidsmiljøloven og dens paragraf 14 som skal sikre alle arbeidstakere fast ansettelse. De frykter at vikarbyrådirektivet som skal stimulere til mer bruk av vikarer og innleid arbeidskraft vil kunne tvinge fram endringer av både lov- og tariffbestemmelser som begrenser dette i Norge i dag. De er bekymret for økningen av bemanningsbyrå i landet hvor korttidskontrakter og dårligere betingelser florerer.

LO jobber for å forhindre fri flyt av innleie/vikarbyråer. Dette har de i den siste tiden gitt uttrykk for både i demonstrasjoner og politiske streiker der de ønsker å få frem sitt budskap om at det må legges ned veto mot vikarbyrådirektivet. Noe av det som bekymrer dem mest er bruken av midlertidige ansettelser som benyttes av mange vikarbyråer. Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er som nevnt tidligere fast ansettelser, og LO mener de politiske miljøene

derfor må sikre at denne regelen blir styrket istedenfor å innføre nye regler som svekker denne tryggheten. Midlertidig ansatte føler ofte usikkerhet mht jobben i og med at de kun er sikret lønn i en ofte kort og tidsbegrenset periode, det blir dermed vanskelig å planlegge framtida samt at de kan ha problemer med å få lån pga. usikkerhet i forhold til fast inntekt. Erfaringer gjort gjennom det siste halvåret er at de byråene som har praktisert fast ansettelse med lønn mellom oppdrag for deler av sine ansatte, nå sier dem opp og tilbyr dem midlertidige kontrakter for hvert oppdrag. I tillegg leier mange virksomheter inn arbeidstakere fra vikarbyråer uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. LO er bekymret over dette og ønsker å stoppe denne utviklingen. De mener det er avgjørende at regjeringen iverksetter nødvendige tiltak for å sikre lovlige ansettelsesforhold i vikarbyråene og tiltak som hindrer ulovlig innleie.*

(* www.lo.no)

3.3.2; NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO);

NHO mener på den andre siden at innførelse av direktivet er med på å etablere et hensiktsmessig rammeverk som skal sikre at innleie kan bidra til et velfungerende og fleksibelt arbeidsmarked. En innførelse av direktivet vil være med på å legge til rette for bruk av vikarbyråer med sikte på å skape arbeidsplasser og å utvikle fleksible former for arbeid.

NHH-professor Kjell Salvanes har kommentert i et innlegg i Dagens Næringsliv at vikardirektivet gjør midlertidige stillinger til en integrert del av norsk arbeidsliv og at det dermed blir mer attraktivt å søke vikarstillinger. ”Det vil også bli mer attraktivt for kundebedriftene, siden de kan ansette vikarer på lengre oppdrag uten å ha arbeidsgiveransvaret. Min vurdering er at det vil bli en økning i midlertidige stillinger som følge av direktivet”, skrev Salvanes i innlegget.

NHO ønsker i bunn og grunn å fjerne restriksjonene i arbeidsmiljøloven, som i dag gir strenge vilkår for bruk av midlertidig ansettelser. De mener vikarbyrådirektivets likebehandlingsprinsipp vil føre til en opprydning i bransjen, det vil dermed bli så ryddig at man ikke lenger har samme behov for å begrense bemanningsbransjen slik den er i dag. Allikevel støtter **de direktivet der** det åpnes det for at det fortsatt kan være restriksjoner for bemanningsbransjen så lenge de kan begrunnes. Direktivet bidrar til orden i en bransje som ofte preges av dårlige arbeids og lønnsvilkår og vil sikre anstendige arbeidsvilkår for vikarer,

hindre sosial dumping av arbeidskraft og rydde opp i en gruppe arbeidstakere som har veldig uoversiktlige arbeidsforhold.

Norge har en liten og åpen økonomi som er sterkt påvirket av internasjonal konkurranse. God konkurranseevne og fleksibel organisering i arbeidslivet er av avgjørende betydning.

Arbeidslivet er preget av høy yrkesdeltakelse og gode velferdsordninger. Det skaper behov for at arbeidsgiver kan tilpasse bemanningen når ansatte er fraværende for kortere eller lengre tid eller i sesongbaserte næringer. Korttidsarbeidsmarkedet er av avgjørende betydning for hvordan hele arbeidsmarkedet fungerer, og bemanningsbyråene spiller en viktig rolle for å skape fleksibilitet. Å bidra til et seriøst arbeidsmarked i Norge er viktig for NHO. Europa er inne i en svært utfordrende økonomisk situasjon som virker inn på det norske næringslivets konkurranseevne både gjennom markedssvikt og våre høye lønnskostnader. *”I en slik situasjon må vi også bidra til å få til gode arbeidsforhold gjennom annet regelverk og sikre at vikarbyrådirektivet blir et gode for alle slik det er ment.”**

* www.nhoservice.no

I tillegg til de to interesseorganisasjonene har det senere nyhetsbildet vist at det er stor uenighet imellom de politiske partiene og også innad i partiene. I desember gikk Arbeiderpartiet ut med at de støttet vikarbyrådirektivet, noe som vakte enda mer uro både i LO og i regjeringen. Arbeiderpartiet er det eneste partiet av de rødgrønne som støtter denne saken, både SV og Senterpartiet er imot innførelsen. De krever nå at Arbeiderpartiet snur i denne saken og legger inn veto mot å innføre vikarbyrådirektivet.

3.3.3; ARBEIDERPARTIET MENER:

Arbeiderpartiet mener det er riktig å innlemme vikarbyrådirektivet i norsk lov fordi de mener direktivet ikke vil kunne øke, men tvert imot vil kunne begrense bruken av vikarer og useriøse vikarbyråer med at direktivet vil svekke vikarbyråenes mulighet til å konkurrere på lavere lønn og dårligere vilkår. De legger også vekt på kampen mot sosial dumping og mener en innførelse av direktivet vil bekjempe dette og gjøre det ulønnsomt å leie inn underbetalt, uorganisert arbeidskraft.

I motsetning til LO ser de ingen grunn til at direktivet skal føre til at det blir flere innleide vikarer. De tror ikke direktivet i seg selv vil gi noen særlig økning i antallet vikarbyråansatte. Tvert imot vil kravet til likebehandling, som vil gjelde både norske og utenlandske

vikarbyråer, redusere vikarbyråenes konkurransemuligheter siden de må gi høyere lønn. Dette vil igjen bidra til færre vikarbyråansatte og ikke flere.

De påpeker at faste stillinger fortsatt skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv og de står for at reglene i arbeidsmiljøloven skal gjelde selv om vikarbyrådirektivet blir innført. Ap`s stortingsgruppe mener det skal være strenge regler for når det skal være lov å bruke midlertidig arbeidskraft. Fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Dagens lovregler for innleie av arbeidskraft skal ikke endres hvis man innfører direktivet. I dag er muligheten til å leie inn midlertidig arbeidskraft i hovedsak begrenset i arbeidsmiljøloven. Ap`s stortingsgruppe mener at vikarbyrådirektivet gir gode virkemidler for å skape et seriøst og trygt arbeidsliv, der man faste, trygge arbeidsforhold skal være grunnlaget i det norske arbeidsmarkedet. *

* www.arbeiderpartiet.no

3.3.4; HØYRE MENER:

Høyre ønsker å gjøre arbeidsmiljøloven mer fleksibel ved å innføre vikarbyrådirektivet og å innføre en nasjonal minstelønn. De mener at; ”*dagens arbeidsmiljølov er ikke i harmoni med arbeidsmarkedets økende behov for fleksibel arbeidstid og mer fleksibel bruk av arbeidskraft. Økte krav til gode og effektive velferdstjenester, samt et stadig mer globalisert arbeidsmarked og en forsterket global konkurranse, krever en revisjon og modernisering av dagens lovverk. Vi trenger lovbestemmelser som både ivaretar arbeidstagerens behov for fleksible arbeidstidsordninger, og samtidig sikrer de samme arbeidstagerne grunnleggende sosiale rettigheter, herunder skikkelig avlønning og rett til fritid. Forsterket bruk av utenlandsk arbeidskraft aktualiserer denne problemstillingen ytterligere. Utenlandsk arbeidskraft er på stadig flere viktige samfunnsområder helt nødvendig for det norske samfunnet. Dagens ordning med sentral organisasjonsmessig godkjenning av lokale arbeidstidsavtaler, må avvikles (Arbeidsmiljølovens § 10 – 12). I dag blir denne sentrale godkjenningsretten i lovverket i for stor grad brukt som ledd i den organisasjonsmessige kampen mellom partene i arbeidslivet.*” * De ønsker også at en nasjonal minstelønn som skal sikre arbeidstagerens lønnsmessige rettigheter skal erstatte deler av dagens allmenngjøringslov.

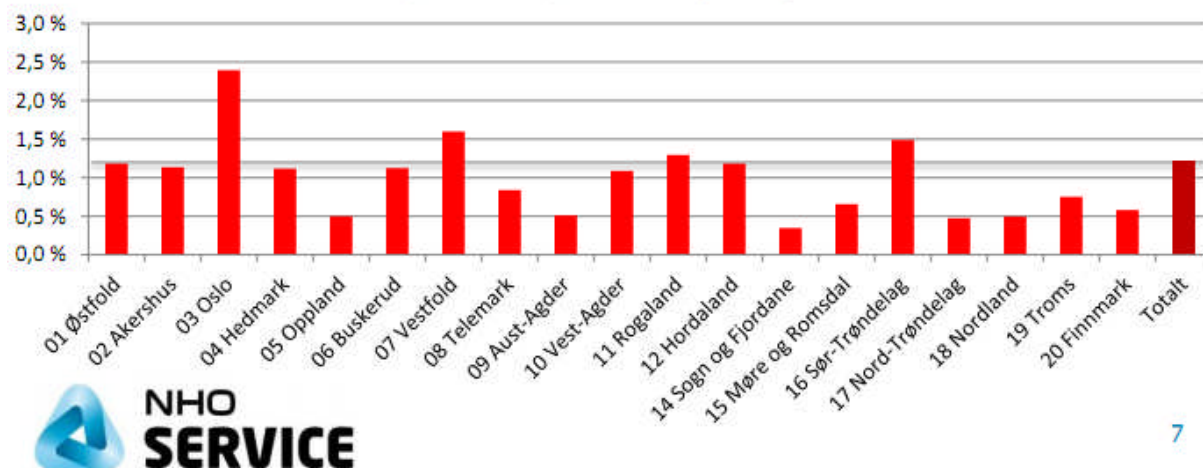
* www.hoyre.no

3.4; VIKARBYRÅER OG ARBEIDSLEDIGHET

Vikarbyråene spiller en viktig rolle for arbeidsmarkedet, både for arbeidstakerne og for arbeidsgiverne. Bemanningsbyråer gjør både produksjon av varer og tjenester mer stabilt, de er med på å holde de ulike typene av arbeidsledighet nede og er på denne måten med på å forebygge alvorlige konsekvenser for samfunnet. Dessuten blir arbeidsmarkedet mer fleksibelt med vikarbyråer slik at man lettere kan tilpasse arbeidsforhold både for bedrifter i forskjellige situasjoner og for arbeidstakere. Vikarbyråarbeid kan også minske risikoen for feilansettelser ved at arbeidsgiver kan prøve ut arbeidstaker før en eventuell fast ansettelse. Slik kan et bemanningsbyrå redusere usikkerheten som kundebedrifter gjerne har sett i forhold til å ansette personer. Dette kan være spesielt viktig i det norske arbeidsmarkedet, som kjennetegnes av et sterkt arbeidstakervern og høye kostnader i forbindelse med oppsigelser. Vikarbyråarbeid kan også gjøre det enklere for innvandrere, som ofte mangler viktig dokumentasjon på arbeidserfaring og utdanning, og en innførelse av vikarbyrådirektivet er dermed et bra tiltak for å unngå sosial dumping. Bruken av vikarbyråer har økt kraftig i Norge de siste 10–15 årene. Fra å være en bransje med liten aktivitet innenfor et fåtall sektorer, driver bransjen i dag omfattende aktivitet på flere områder og innenfor de fleste sektorer, fra små bedrifter til store internasjonale selskaper. Etter at loven for arbeidskraft ble endret 1. juli 2000 kan bemanningsbransjen levere personell på alle yrkesområder. Man gikk fra et generelt forbud mot utleie av arbeidskraft til en generell tillatelse til å leie ut arbeidskraft via bemanningsforetak. Veksten har dermed vært eksplosiv og bransjen har fått mye oppmerksomhet i samfunnsdebatten de senere årene. (Eilertsen og Stugu 2010)

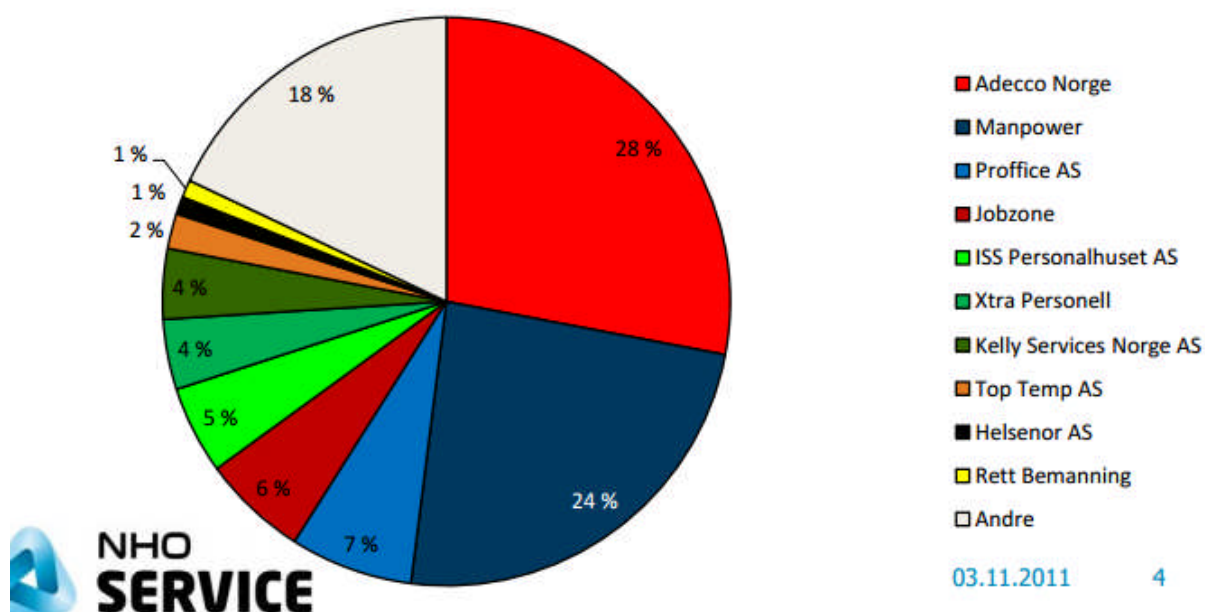
Vikarbyråbransjen er svært konjunkturfølsom. I perioder med høykonjunktur er aktiviteten i bransjen på topp, mens i perioder med lavkonjunktur er aktiviteten i bransjen på bunn. Med andre ord, jo bedre det går i bemanningsbransjen, jo bedre er konjunkturutviklingen og jo lavere er arbeidsledigheten. Innleie og midlertidige ansettelser brukes dermed i forbindelse med svingninger i etterspørselen etter arbeidskraft; som ved arbeidstopper, sesongsvingninger og uforutsette endringer i etterspørselen. I og med at bemanningsbransjen leverer personell ved fleksible behov vil man merke skifter i konjunkturutviklingen her ganske tidlig i forhold til ved andre bransjer. Siste kvartal av 2011 var det en moderat vekst i bemanningsbransjen. Bemanningsbransjen måler hvor mange prosent av årsverkene i Norge som ytes gjennom bransjen. Dette kalles for penetrasjonsgraden. Her er det store regionale variasjoner. Oslo er markedet med den klart høyeste penetrasjon. Bransjens andel av den totale sysselsetting og årsverk er absolutt høyest i Oslo med 2,4 %. I andre fylker med store byer, det vil si i Sør-

Trøndelag, Hordaland, Rogaland og Vestfold, er penetrasjonsgraden mellom 1,1 prosent. I de minste fylkene er den under 0,5 prosent. Dette viser at vikarbyråbransjen er et “storbyfenomen” (tabell fra NHO service-Fylkesvis penetrasjonsgrad)



FIGUR 14; FYLKESVIS PENETRASJONSGRAD I BEMANNINGSBRANSJEN

Vikarbyråbransjen domineres av et fåtall store aktører, samtidig som det også finnes mange bedrifter med få ansatte. I 2010 sto de 10 største virksomhetene for 82 prosent av bransjens totale omsetning;



FIGUR 15; MARKEDSANDELENE I BEMANNINGSBRANSJEN MÅLT ETTER OMSETNING:

Hovedårsaken til bransjens store vekst er utviklingen i politikken for et mer fleksibelt arbeidsmarked, som bl.a. inkluderer en målsetting om at vikarbyråer skal være en akseptert del av det norske arbeidslivet. I år 2000 endret lovverket seg for arbeidsleie og dette førte til en kraftig liberalisering av bemanningsbransjen. Endringen gikk i korthet ut på at et generelt forbud mot utleie av arbeidskraft ble erstattet med en generell tillatelse til utleie ut arbeidskraft fra vikarbyrå. Innleie av arbeidskraft ble gjort mulig i de tilfeller hvor arbeidsmiljøloven gir arbeidsgivere anledning til midlertidige ansettelser (Econ Pöyry, 2009)

Mye av diskusjonen omkring vikarbyråbransjen og dens innleie av arbeidstakere samt fast ansettelser er bunnet ut i lovverket i Arbeidsmiljøloven. Faste ansettelser er den mest vanlige tilknytningsformen for arbeid og oppfattes i samsvar med arbeidsmiljøloven som den normale og anbefalte formen. Virksomheten kan imidlertid etter lovverket kombinere denne ansettelsesformen med midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak eller annen produksjonsbedrift, bruk av selvstendige arbeidstakere og eksterne leverandører. Adgangen til å leie inn arbeidstakere fra vikarbyråer er i dag regulert og begrenset gjennom arbeidsmiljøloven § 14-12 jf. § 14-9. Her fremgår det at innleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9. Dette gjelder typisk for de tilfeller hvor det er snakk om å utføre arbeid av forbigående art, når arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten eller for vikariat. Eventuelle forbud og restriksjoner mot å leie inn arbeidskraft må være begrunnet i enten allmenne hensyn, f.eks. særlig beskyttelse av de innleide arbeidstakerne, krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen eller i behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.

4; ANALYSE;

Formålet med denne oppgaven er å se på hvilken betydning en innlemmelse av EUs direktiv om vikarbyråarbeid vil ha for samfunnet og partene i bransjen og hvordan dette kan knyttes opp mot økonomisk teori. Jeg vil derfor fokusere mest på å diskutere tema med hensyn til dette. Videre vil jeg fortsette å diskutere økonomiske områder som jeg finner relevant i forhold til både vikarbyrådirektivet og til vikarbyråarbeid.

4.1; HVA INNEBÆRER IMPLEMENTERINGEN AV VIKARBYRÅDIREKTIVET?

Det som ofte diskuteres angående en innførelse av direktivet er om det vil kunne føre til endringer av eksisterende lovverk, herunder endring av arbeidsmiljøloven og dens paragraf 14-9 som regulerer midlertidig ansettelser. Her er det helt klart ulike synspunkter men i følge flertallet av diskusjoner hevdes det at man ikke trenger endre loven selv om direktivet blir innført. Studier gjort av Alsos 2010b og van den Heuvel 2011 undersøker de hvilke konsekvenser en implementering av EUs vikarbyrådirektiv vil ha for norsk rett. Alsos 2010b har funnet ut at restriksjoner knyttet opp mot midlertidig ansettelse ikke vil være i strid med direktivet så lenge de bemanningsansatte ikke har såkalt garantilønn, dvs fast lønn fra vikarbyrået derunder i perioder uten oppdrag.

4.1.1; FOR INNLEIDE ARBEIDSTAKERE;

En innførelse av direktivet vil først og fremst føre til at arbeidstakeren/vikaren har krav på minst samme lønns- og arbeidsvilkår som ved fast ansettelse i innleiebedriften til samme utført arbeid. Dette vil gi økte rettigheter for vikarbyråansatte som vil unngå å føle seg forskjellsbehandlet og underbetalt. Man vil føle seg mer inkludert i bedriften ved at det er mindre forskjeller på dem som er fast ansatt og innleid personell. Dette kan ha videre sammenheng med økt selvfølelse og større motivasjon til å gjøre en enda bedre jobb.

Kjernebestemmelsen som fastsetter et prinsipp om likebehandling finnes i artikkel 5. Her slås det fast at vikaransattes vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår minst skal tilsvare de vilkår den vikaransatte ville hatt dersom vedkommende var fast ansatt i innleiebedriften til utførelse av samme arbeid. Hva som anses som vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår omfatter arbeidstidens lengde, overtid, pauser, hvileperioder, nattarbeid, ferie, helligdager og lønn. Pr. i

dag er det for noen f.eks. forskjell på helligdager og feriedager mellom vikarbyrået og innleiebedriften. Hvis en innleid person må bruke en feriedag mens fast ansatte får en fridag pga. kundebedriften holder stengt i forbindelse med helligdager kan dette oppleves urettferdig for vedkommende. Også bestemmelser om beskyttelse av gravide og ammende kvinner og barn og unge, samt bestemmelser om likebehandling av menn og kvinner og forskjellsbehandling pga. kjønn, rase, etnisk opprinnelse, religion, tro, funksjonshemming eller seksuell legning skal komme til anvendelse for vikaransatte/ innleid personell. Direktivet gir i tillegg de innleide arbeidstakerne rett til informasjon om ledige stillinger hos innleier samt tilgang til eventuelle kollektive goder som kantine, barnepass og transporttjenester. Også slike goder skal gis på samme vilkår som for virksomhetens ansatte.

Direktivet åpner videre for at det er mulig å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet mht. lønn dersom vikaren er fast ansatt i vikarbyrået og har lønn fra vikarbyrået mellom oppdragene, også i perioder uten oppdrag (ofte kalt garantilønn) eller der det inngås tariffavtaler om andre bestemmelser. På denne måten åpner direktivet for at partene ved tariffavtale kan fravike likebehandlingsprinsippet og dermed vil den generelle beskyttelse av vikaransatte respekteres. I norsk lovgivning skal den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 40 timer i løpet av sju dager. Den innleide arbeidstakeren vil derfor ha krav på at en alminnelig arbeidsuke ikke overstiger 40 timer. Dersom innleier er bundet av en tariffavtale som sier at den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer i løpet av sju dager, vil den innleide arbeidstakeren ha krav på at den samme arbeidstid gjelder for ham eller henne også. Vikarbyrådirektivet vil alt i alt komme innleide arbeidstakere til gode.

4.1.2; FOR VIKARBYRÅENE;

Et av formålene med direktivet er at det skal anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere. Dette vil ha en stor betydning for vikarbyråene som ofte sliter med integritet og tilhørighet blant sine arbeidstakere. Utleid personell føler seg ofte mindre knyttet til vikarbyråene som er deres arbeidsgiver enn til kundebedriften der de faktisk utfører arbeidet sitt. Vikarbyråer vil aksepteres som arbeidsgivere hvis de følger regelverket, noe som vil være et steg videre for denne bransjen som ikke har hatt denne aksepten tidligere. God og åpen kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil sannsynligvis føre til fornøyde arbeidstakere med sterkere lojalitetsfølelse overfor sin arbeidsgiver og stolthet over at de er ansatt i vikarbyråene istedenfor misnøye pga. forskjellsbehandling og urettferdighet. For at vikarbyrået skal kunne overholde sine lovmessige forpliktelser overfor arbeidstakeren i henhold til direktivet, må

vikarbyrået sørge for å få kontraktsfestet vilkårene for at innleievirksomheten skal gi de nødvendige opplysninger til vikarbyrået. Ved innførelse av direktivet vil vikarbyråene få en utvidet opplysningsplikt om lønns og arbeidsvilkårene overfor både den som leies ut og til virksomheten vedkommende leies ut til. Vikarbyrået får plikt til å opplyse sine ansatte om grunnlaget for lønnsfastsettelsen knyttet til innleieforholdet og får samtidig plikt til å opplyse innleievirksomheten om de vilkår som avtales mellom vikarbyrået og den som leies ut. Dette vil gjøre vikarbyrået i stand til å ivareta forpliktelsene etter vikarbyrådirektivet overfor arbeidstaker.

På den andre siden vil direktivet kunne medføre mye mer administrasjonsarbeid ved å måtte passe på at alle arbeids- og ansettelsesvilkår for utleide arbeidstakere til enhver tid er i overensstemmelse med innleievirksomhetens vilkår. Her kan det være stadige endringer som hele tiden må oppdateres. Innføringen av likebehandlingsprinsippet vil medføre at vikarbyråene mister sin styringsrett over hvilke lønnsbetingelser de skal tilby sine ansatte som leies ut. Det er i tillegg ikke uvanlig at en arbeidstaker ansatt i et vikarbyrå eller arbeider hos flere ulike kundebedrifter i løpet av et år. I slike situasjoner vil arbeidstakeren kunne ha krav på ulik lønn i ulike perioder. Dette vil nødvendigvis medføre et merarbeid i forbindelse med lønnskjøringer og dermed større administrasjonskostnader. For vikarbyråbransjen vil en gjennomføring av direktivet derfor kunne bety økte kostnader i mange tilfeller, dette vil igjen medføre høyere pris som virksomheter vil måtte betale for innleie. Et mulig utfall er altså at det vil bli dyrere å leie inn og etterspørselen etter innleid personell går dermed ned. (Europalov 2012) Om kostnadene i praksis vil begrense bruken av innleide, er et annet spørsmål.

Videre vil det kunne føre til ryddigere forhold i bransjen. Direktivet vil kunne svekke useriøse vikarbyråer og deres mulighet til å konkurrere på dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Det kan være med på å sile ut de byråene som er useriøse og dermed bidra til orden i en bransje som ofte preges av dårlige arbeids- og lønnsvilkår.

4.1.3; FOR KUNDEBEDRIFTENE;

Ifølge studier gjort av Econ Pöyry 2009 er årsaken til innleie for kundebedriften hovedsakelig for å erstatte egne ansattes fravær, eller for å dekke etterspørselstopper. Etter en periode med innleie er ofte hensikten å ansette vikarene fast, dersom etterspørselen etter bedriftens tjenester holder seg. Andre årsaker til innleie kan være å gi fast ansatte et ”pusterom”, vanskeligheter med å skaffe kvalifisert arbeidskraft selv, å vurdere om en stilling lønner seg økonomisk og å prøve ut arbeidskraft før en eventuell ansettelse. Videre finnes det mange

flere grunner til innleie som f.eks. reduksjon av arbeids-kostnader og å minske risikoen med direkte ansettelser. Fleksibilitet, rask tilgang til vikarer, slippe administrativt ansvar og en krevende ansettelsesprosess er blant de aller viktigste årsaker til at de ønsker å leie inn og ikke ansette midlertidig selv. På denne måten vil vikarbyrådirektivet også komme kundene til gode. Ifølge Econ 2009 vurderte de fleste kostnadene knyttet til innleie som relativt like kostnadene med å ansette midlertidig selv. Selve timelønnen er høyere enn ved egenansettelse, men lavere rekrutteringskostnader, redusert usikkerhet knyttet til kompetanse og andre administrative kostnader ved egenansettelse, gjør at de fleste mente kostnadene alt i alt var de samme ved innleie og egenansettelser.

Likebehandlingsprinsippet innebærer at en innleid arbeidstaker skal kunne sammenligne sine egne arbeids- og ansettelsesvilkår med de hypotetiske vilkår han ville hatt dersom han eller hun var ansatt i virksomheten og ikke vikarbyrået. For at den innleide arbeidstakeren skal kunne kontrollere at han eller hun har arbeids- og ansettelsesvilkår i henhold til likebehandlingsprinsippet har departementet foreslått krav om at innleier dokumenterer dette f.eks. via tillitsvalgte. Dette betyr at det vil føre til merarbeid også for kundebedriften og føre til mer styr for dem dersom vikarbyrådirektivet blir innført. Det er vikarbyrået som arbeidsgiver som vil være ansvarlig for at den ansatte får de lønns og arbeidsvilkår som direktivet fastsetter. Men siden sammenligningsgrunnlaget tar utgangspunkt i forholdene i innleiebedriften, må det innføres en ordning som gjør at vikarbyrået sikres en informasjon om hvilke arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften. Dette må gjøres via en plikt for innleiebedriften å gi fra seg informasjon og for at prinsippet om likebehandling skal oppfylles er det en forutsetning at denne informasjonen er rett. I og med at det sannsynligvis vil være en relativ sterk sammenheng mellom arbeidstakerens lønn og arbeidsvilkår og den prisen innleier må betale for tjenesten, kan det i visse tilfeller tenkes at det påvirker hvilken informasjon innleier vil gi. Jo høyere lønn innleier oppgir, jo dyrere blir tjenesten. Dette er også et argument som bør vurderes ved implementering av direktivet. Krav om dokumentasjon kan være en effektiv måte for å forhindre misbruk. Uansett vil dette kunne bety dobbeltkontroll og merarbeid for kundebedriften.

4.2; HVILKEN BETYDNING HAR VIKARBYRÅDIREKTIVET FOR ARBEIDSMARKEDET?

Videre skal vi via økonomisk teori se på hva som er effekten bak direktivet på tilbuds- og etterspørselssiden. Vi skal se på områder hvor vikarbyrådirektivet kan påvirke arbeidsmarkedet både i positiv og i negativ retning.

4.2.1; PÅ TILBUDSSIDEN OG ETTERSPORSSELSSIDEN;

I henhold til økonomisk teori, vil den enkeltes tilbud av arbeidskraft være et resultat av den enkeltes nyttemaksimering. Det vil si at beslutningen om hvor mye de vil jobbe vil avhenge av deres preferanser for jobb, fritid og lønn. En persons beslutning om å jobbe som vikar via et bemanningsbyrå, vil avhenge av ulike grunner for å være vikar. Når vi ser på hvilken effekt man på tilbudssiden kan ha for å jobbe som vikar dersom vikarbyrådirektivet blir innført vil det for utleide arbeidstakere bli mer attraktivt å jobbe via bemanningsbyrå enn det er i dag i og med at de vil få samme lønnsbetingelser og arbeidsvilkår som fast ansatte har, dvs. for de fleste høyere lønn og bedre vilkår. Dette vil gjøre at de føler seg verdsatt i arbeidet de utfører og mer inkludert i bedriften der de er. En økning i lønnen kan ha to effekter for en som er i arbeid, enten i form av at folk vil jobbe mer fordi økt lønn gjør fritid relativt dyrere eller i form av at man får råd til mer fritid og ønsker å arbeide mindre. Hvorvidt arbeideren velger å ta ut den ekstra inntekten i form av konsum eller fritid kan variere. Den generelle trenden i Norge i dag er at økt inntekt tas ut i mer fritid, dvs at inntektseffekten dominerer. Men det er kanskje rimelig å anta at ansatte i et lavtlønnsyrke vil velge å jobbe mer ved en lønnsøkning - dvs. at substitusjonseffekten dominerer. Dette kan diskuteres. Videre vil muligheten for en karrierestigning og arbeidserfaring være en effekt på tilbudssiden. Man tilegner seg ny kompetanse og erfaring som videre gir økte muligheter til fast ansettelser. I tillegg kan ønsket om å være fleksible være en grunn til å jobbe som vikar ettersom vikarjobben kan gi rom for å kombinere arbeid med fritid og andre aktiviteter f.eks. for studenter eller barnefamilier der man gjerne ønsker å jobbe redusert.

På samme måte kan motiver på etterspørselssiden forklares ut fra økonomisk teori, som sier at bedrifter tilpasser seg på en måte som gjør at kostnadene minimeres og profitten maksimeres. Dette gir utgangspunkt for ulike grunner kundebedriftene kan ha for å leie inn arbeidskraft. Som vi har sett på tidligere vil fleksibilitet være en effekt på etterspørselssiden. Bedriftene har behov for fleksibilitet i arbeidsstyrken for å dekke egne ansattes fravær f.eks. ved permisjoner eller sykefravær, eller for å dekke etterspørselstopper. Ved å bruke vikarer permanent er

bedriften garantert kontinuerlig fleksibilitet. En annen effekt på etterspørselssiden er utprøving av vikarer som vil føre til senere fast ansettelser. Bedriften får mulighet til å bli kjent med arbeidstakeren. Dette skjer uten noen former for bindinger om fremtidig fast ansettelse, samtidig som det reduserer usikkerhet ved ansettelse. I tillegg vil kundebedriften ha en grunn for å bruke innleide vikarer ved at de frasier seg personalansvaret ovenfor vikarene som er bemanningsbedriftens ansvar. Dette er noen av grunnene som kan påvirke tilbudet og etterspørselen etter utleid arbeidskraft.

4.2.2; ØKT TOTAL SYSSELSETTING OG REDUSERT FRIKSJONS OG ARBEIDSLEDIGHET?

Målet i arbeidsmarkedspolitikken er å legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked, det vil si et høyt arbeidstilbud, en effektiv kobling mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og et arbeidsmarked med gode arbeidsvilkår. Vikarbyrådirektivet kan ha en positiv påvirkning på arbeidsmarkedet ved at det kan ha en indirekte påvirkning på økt total sysselsetting og redusere friksjons- og langtidsledigheten i samfunnet.

Som vi så i Kap.3 kjennetegnes arbeidsmarkedet i Norge blant annet ved at sysselsettingen er høy og arbeidsledigheten er relativt lav. Bemanningsbransjen utgjør bare en liten prosent av alle sysselsatte i Norge. Muligheten for å påvirke den totale sysselsettingen direkte er dermed ikke så veldig stor, men bemanningsbransjen kan allikevel bidra til økt sysselsetting indirekte, for eksempel ved at de fremskaffer kompetanse eller arbeidskraft som kundebedriftene ellers ikke ville fått tak i. På den måten kan de bidra til å løse flaskehalser i bedriften, som igjen kan bidra til økt produksjon og økt sysselsetting. Via utleie har man mulighet til å sysselsette flere ved økt tilgang på arbeidskraft. Vikarbyråene produserer tilgang på arbeidskraft for kunden. Samtidig kan man enklere klare og rekruttere og sysselsette utsatte grupper som f.eks. innvandrere eller arbeidsledige. Bemanningsbransjen dekker arbeidskraftbehovet ved at de kan nås på kort varsel for å dekke et midlertidig ansettelsesbehov. Dette er med på å øke effektiviteten i økonomien. Arbeidsledighet betyr at man går glipp av produksjonsverdi og er sløsing med verdifulle ressurser. Mer effektiv kobling mellom arbeidssøkere og arbeidstakere kan bidra til redusert friksjons- og langtidsledighet. Dette ved at muligheten for å jobbe i et vikarbyrå bidrar til at arbeidssøkere slipper å være arbeidsledige, men kan gå fra en ordinær jobb rett til bemanningsbransjen, og derfra til en ny fast ordinær jobb. En vikarjobb kan også lette overgangen mellom utdanning og jobb og få nyutdannede raskere ut i arbeid. Arbeidsledige kan også ta vikarjobber i stedet for å bli langtidsledige, på den måten

oppretholdes kontakten med arbeidsmarkedet, noe som kan bidra til å øke jobbsannsynligheten på sikt. På denne måten klarer man å organisere økonomien slik at tilgangen på arbeidskraft utnyttes fullt ut og at effektivitetstapet i samfunnet blir minst mulig.

Det er gjort undersøkelser som bekrefter at veien fra ledighet til full jobb er kortere for arbeidere med vikariater enn arbeidere som ikke benytter seg av en slik løsning, og heller velger arbeidsløshet (Engebretsen & Vassengen, 2009). Arbeidssøkere med en form for arbeidsledighet, som går til bemanningsbransjen, kommer i gjennomsnitt raskere ut i jobb utenfor bemanningsbransjen enn de som ikke går til bemanningsbransjen. Det å ha arbeidet i bemanningsbransjen synes også å ha en dempende virkning på arbeidsledighet og uføretrygding. Tendensen til å være trygdet øker sterkt for de som ikke gikk til bemanningsbransjen. Dette peker på at samfunnet vil ha en økonomisk gevinst av å benytte seg av vikarbyråarbeid.

Videre vil direktivet kunne redusere illegalt arbeid og være en viktig faktor til å forhindre sosial dumping. Vi har sett altfor mange eksempler på uverdige lønns- og arbeidsforhold for en gruppe arbeidstakere i landet og mange av dem er EØS-borgere som er i landet på korttidsarbeid. For å forhindre dette problemet, ønsker man at vikarer, og herunder innvandrere, skal ha like gode lønns- og arbeidsvilkår når de leies inn som de ville fått ved fast ansettelse. Dette får man sikret ved en innførelse av direktivet og vil bidra til mindre forskjeller i samfunnet. Ved en innførelse av direktivet vil man legge vekt på å fortsette kampen mot sosial dumping og gjøre det ulønnsomt å leie inn underbetalt, uorganisert arbeidskraft. En av grunnene til bemanningsbransjens framvekst i Norge er nettopp at det er ytterst lønnsomt å leie inn underbetalt, utenlandsk arbeidskraft til virksomheter i Norge. Dette vil ikke bli like lønnsomt hvis vikarbyrådirektivet blir innført i norsk rett.

4.3; ER VIKARBYRÅARBEID EN HJELP TIL FAST ANSETTELSE?

For dem som ønsker å fremme innføringen av vikarbyrådirektivet, og dermed fremveksten av vikarbyrå, hevdes det at vikarbyråarbeid er med på å øke sjansen for å få jobb. Det å jobbe i et vikarbyrå kan lette adgangen til det ordinære arbeidsmarkedet for arbeidsledige. Mye tyder på at vikarbyråarbeid fungerer som et mellomledd mellom arbeidsledighet og fast jobb, ved at en betydelig andel går fra vikarbyråarbeid og over i fast jobb. Vikarbyråarbeid kan dermed ses på som en alternativ jobbsøkestrategi. I stedet for å søke jobb direkte fra ledighet kan den arbeidsledige ta seg jobb i et vikarbyrå som en mellomstasjon mens han eller hun søker og

venter på en fast jobb. Hvis det midlertidige vikarbyråforløpet gjør at jobbsøkerprosessen går raskere, og at sannsynligheten for å få fast jobb øker, støtter dette hypotesen om at vikarbyråarbeid er et springbrett til arbeidsmarkedet og gjør det enklere for den enkelte arbeidssøker.

Funn fra Econ rapporten 2009 viser at de aller fleste vikarer har ikke vikarjobben som førstevalg, men håper at den skal bidra til fast jobb på sikt. De fleste vikarer trives på jobb og opplever å bli integrert i arbeidsmiljøet i kundebedriftene de har oppdrag i, men de opplever også stor grad av økonomisk usikkerhet. Ulike faktorer peker i retning av at vikarjobben fungerer som et springbrett til fast jobb, det er ikke uvanlig at vikarene får fast stilling i kundebedriftene. Både spørreundersøkelsen rettet mot vikarer og registerdataanalysen viser at mange av vikarene var enten arbeidsledige eller studenter før de ble vikarer. Den viktigste årsaken til at noen jobber som vikarer er at de håper at det skal føre til fast jobb senere. Svært få vikarer oppgir at de foretrekker å jobbe som vikar fremfor en fast jobb, de ser på vikarjobben nettopp som et steg på veien for å få fast jobb. Går vi til økonomisk teori, finner vi flere forklaringer på hvorfor vikarbyråarbeid kan fungere som et springbrett til fast ansettelse. Ifølge humankapitalteorien (Becker 1964) påvirker investeringer i utdanning og opplæring både deltakelse på arbeidsmarkedet og høyere produktivitet. Utdanning er selve årsaken til høyere produktivitet fordi utdanning gir deg ferdigheter du ikke hadde tidligere og på sikt vil dette gi deg en samlet økt inntekt. Sammenliknet med å gå arbeidsledig kan vikarbyråarbeid være med på å investere i humankapitalen gjennom at man bygger kompetansen. Man samler seg arbeidserfaring, gjerne fra ulike innleieoppdrag og bygger et nettverk som man tidligere ikke hadde. Man utvider den generelle humankapitalen ved en bred og variert erfaring både faglig og menneskelig. I tillegg får man gjerne prøvd seg innenfor flere ulike arbeidsområder og gjort erfaringer og tanker omkring hva man virkelig har lyst å jobbe med videre og blir mer bevisst i jobbsøkingen. Dette vil øke den enkeltes muligheter videre i arbeidsmarkedet. Det er et viktig poeng med bemanningsbransjen at dyktige fagfolk blir bedre utnyttet i samfunnet ved at de går fra bedrift til bedrift der det er behov for dem og der kompetansen kan bli brukt. Dette vil bidra til bedre utnytting av kompetanse for samfunnet. Det å bygge humankapitalen vil være spesielt viktig, særlig i det norske arbeidsmarkedet, som legger stor vekt på produktivitet og dokumentasjon av kompetanse. Man ønsker høyt utdannede/ kompetente folk, gjerne med litt arbeidserfaring. Vikarbyråarbeid kan også øke mulighetene til å finne seg en jobb ved at man samler seg informasjon om relevante forhold i arbeidsmarkedet. Ved å jobbe i et vikarbyrå kan man vise

at man er motivert for å arbeide, og man kan signalisere kompetanse og andre egenskaper overfor fremtidige arbeidsgivere. Dersom humankapital defineres som generell kunnskap, vil de med høy utdanning ha mye humankapital, men ettersom de relativt enkelt kan erstattes av andre med samme kunnskap er de ikke spesielt verdifulle for selskapet. Kunnskap via arbeidserfaring er derfor også viktig.

Lønnsforskjeller i henhold til teorien om generell humankapital der samme kompetanse skal tilsi samme lønn innebærer samfunnsøkonomisk effektivitet. I henhold til denne teorien vil alle inngrep som reduserer lønnsforskjellene også medføre et samfunnsøkonomisk effektivitetstap. Dersom f.eks. høyere utdanning ikke gir en økning i lønnen som tilsvarer de kostnadene arbeidstakerne påføres ved å ta en utdanning, vil dette føre til at for få arbeidstakere tar en utdanning. Det vil da bli mangel på arbeidskraft med høyere utdanning, og for mye arbeidskraft med lavere utdanning. Man kan avvike fra det generelle prinsippet om lik lønn til lik kompetanse hvis f.eks. et yrke er mer risikofyllt enn andre, så vil færre jobbe i dette yrket enn dersom det ikke var mer risikofyllt. Lønnsnivået vil da være høyere. Dette vil være tilfelle dersom virkningen på arbeidstakernes effektivitet veier opp for det allokeringstap i fordelingen av arbeidskraften som forskjellig lønn innebærer. Den enkelte bedrift kan også ønske å betale høyere lønn for å få dyktigere, mer fornøyde og motiverte arbeidstakere, som dermed er mer produktive. Men det er grunn til å regne med at det er den relative lønn som har betydning for produktivitet. Dermed vil det være en negativ indirekte virkning i lønnsfastsettelsen, ved at lønnsøkning i en bedrift senker den relative lønnen i andre bedrifter, noe som dermed også senker effektiviteten i de andre bedriftene. Den enkelte bedrift vil ikke ta hensyn til denne negative virkningen for andre bedrifter, og dermed sette for høy lønn. Lønnsforskjeller mellom ulike typer arbeidskraft, inndelt etter kunnskaper, ferdigheter og geografisk lokalisering, er gunstig dersom slike lønnsforskjeller bidrar til å skape likevekt mellom tilbud og etterspørsel etter de ulike typer arbeidskraft. Dersom lønnsforskjellene er større eller mindre enn det som gir balanse i arbeidsmarkedet, vil dette kunne medføre mangel på noen typer arbeidskraft og arbeidsledighet for andre typer arbeidskraft, og dermed lavere effektivitet i økonomien. Dersom for eksempel en yrkesgruppe har en veldig sterk forhandlingssituasjon i lønnsforhandlingene, og dermed oppnår høy lønn, leder dette til lavere effektivitet. En stor andel av lønnsfordelingen er dessuten ikke knyttet til ulike typer arbeidskraft, men et resultat av lønnsforskjeller mellom bedrifter og bransjer for grovt sett de samme typer arbeidskraft. I utgangspunktet har slike lønnsforskjeller en negativ virkning på effektiviteten i økonomien. Dersom ulike bedrifter betaler forskjellig lønn for den samme type

arbeidskraft, så bruker de bedrifter som betaler høy lønn for lite av denne arbeidskraften, og de bedrifter som betaler lav lønn, bruker for mye. På den annen side er det også noen grunner som tilsier at lønnsnivået til en viss grad bør avhenge av bedrift eller bransje. For eksempel kan bedrifter med særlig høye opplæringskostnader velge å betale høyere lønn for å kunne holde på arbeidskraften. I mange situasjoner vil store lønnsforskjeller, enten bedrifts- eller bransjevis, kunne medføre mer forskjeller enn det som er samfunnsøkonomisk gunstig. (Holden, 1998)

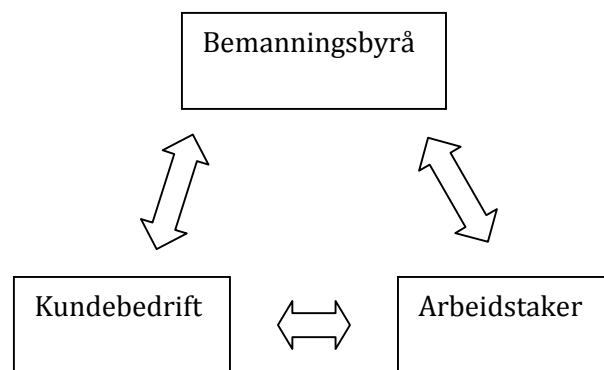
Videre kan vi spørre hvem som skal betale for en investering i humankapitalen. Bedriften på sin side vil investere i etter og videreutdanning for den enkelte dersom produktivetsgevinsten er større enn bedriftens kostnader ved å gi slik utdanning. Dette kan f.eks. være kostnader knyttet til tapt arbeidstid, kursavgifter og lønnsøkning som kan følge av opplæringen. Det er i hovedsak vikarbyråene som står for opplæring og kurs for de utleide arbeidstakerne men i noen tilfeller kan slik opplæring også tilbys via kundebedriften som da viderefakturerer vikarbyråene for utgiftene. I et perfekt arbeidsmarked, der lønnen avspeiler den enkeltes kompetanse og produktivitet, ville den enkelte selv betale for all opplæring som er helt generell fordi vedkommende får fordelene av sin økte produktivitet i form av høyere lønn i hvilken som helst bedrift. Dersom opplæringen er bedriftsspesifikk kan arbeidsgiver gi en mindre lønnsøkning enn det økningen i produktivitet skulle tilsi, og vil da være innstilt på å dele opplæringskostnadene med den ansatte.

4.4; TREPARTSRELASJON;

Utleie av arbeidskraft innebærer et trepartsforhold; utleier, arbeidstaker og innleier. Mellom bemanningsbedriften og arbeidstaker er det et ordinært ansettelsesforhold med en arbeidsavtale. Det er utleievirksomheten, dvs. bemanningsbedriften som har arbeidsgiveransvaret som følger av arbeidsmiljøloven. Dette innebærer blant annet at den utleide skal ha skriftlig arbeidsavtale med bemanningsbedriften. Vedkommende skal ha det stillingsvern som følger av arbeidsmiljøloven og at bemanningsbedriften er ansvarlig for utbetaling av lønn og andre ytelser som følger av arbeidsavtalen. Også innleievirksomheten vil ha et arbeidsgiveransvar overfor den innleide, for eksempel har innleier et selvstendig ansvar for å gi nødvendig opplæring og innføring i interne rutiner og for å sikre at den innleide innehar nødvendige kvalifikasjoner, godkjenninger osv. som kreves i vedkommende yrke. Mellom arbeidstaker og innleier finnes det ingen kontraktsforhold. Det finnes likevel enkelte reguleringer som gjelder mellom disse to parter f.eks. på HMS-området. Videre er innleier

som regel den nærmeste til å påse at arbeidsmiljø- og sikkerhetskravene i arbeidsmiljøloven er ivarettatt i forhold til den innleide. Innleier må derfor sørge for at arbeidsmiljølovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir overholdt, også for den innleide. Mellom bemanningsbedriften og kundebedriften, er det også et kontraktsforhold der priser, betingelser og andre bestemmelser står spesifisert.

Vikarbyråarbeid medfører altså en relasjon mellom tre parter. Arbeidstakeren er ansatt hos en bemanningsbedrift, men arbeider under ledelse av kundebedriften. Transaksjonen mellom bemanningsbedrift og kundebedrift er en vertikal transaksjon der arbeidskraft eller personbundet kompetanse blir levert til en kunde. Her har vikarbyrået som leverandør ansvaret for selve ”råvaren” arbeidskraft, mens det er kunden som benytter denne. Arbeidstakeren inngår i kundens arbeidsorganisering, og kunden er ansvarlig for tilrettelegging og ledelse av arbeidet. Et grunnleggende trekk ved arbeidslivet er kjøp og salg av arbeidskraft, hvor det inngås ansettelseskontrakter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker står til rådighet for arbeidsgiver, som er ansvarlig for organisering og ledelse av arbeidet. Store deler av det norske lovverket bygger slik på en antakelse om at arbeidsforhold består av to parter og skjer innenfor klare organisatoriske grenser. Men som vi har sett har det har vært en vekst i bruken av trepartsrelasjoner i arbeidsmarkedet, hvor arbeidstaker er knyttet til *to* organisasjoner; en kundebedrift og en utleiebedrift. Bemanningsbyråene må på denne måten forholde seg til to parter, til kundebedriftene på den ene siden, og til potensielle arbeidstakere på den andre siden. Trepartsrelasjonen i bemanningsbransjen er vist i figuren under;



FIGUR 16: TREPARTSFORHOLD

For å lykkes, er bemanningsbyråene avhengig av at kundebedriftene er fornøyde med ”produktene” sine (arbeidstakerne), og gode ”produkter” vil kunne være et bemanningsbyrås konkurransefortrinn, ved siden av pris og andre betingelser. Prinsippet om at vikarene ikke betaler direkte for innleieforholdet er rimelig ut fra en samfunnsøkonomisk nyttevurdering. Krav om at vikarene skulle betalt vikarbyrå for arbeidsformidling, ville påført markedet et større velferdstap enn hva det eksisterende trepartsforholdet allerede gjør. Ved at oppdragsgiver og arbeidstaker er atskilt av et tredje ledd, er det allerede et ekstra påslag på marginalkostnaden per time per arbeider. Denne ordningen er altså ikke samfunnsøkonomisk optimal, men ettersom vi vet at flere sektorer mangler kompetent arbeidskraft, er markedet for vikarbyråene en god løsning. Dersom en derimot skulle ha hatt en ”inngangskostnad” til markedet, hadde bemanningsløsningen fremstått som for dyr i et samfunnsmessig perspektiv.

Trepartsforholdet kan kobles til principal-agent teori ved at vi kan se at enkelte aspekter ved virksomheten er preget av at det lett kan oppstå interessekonflikter, der principal og agent har forskjellig oppfatning av hva som er det grunnleggende målet og hvordan dette skal nås. Ved bemanningsbransjen kan man bruke en modell med to prinsipaler og en agent der konsulentleder i bemanningsbedriften er den ene prinsipalen og avdelingsleder i kundebedriften er den andre prinsipalen mens innleid arbeidstaker er agenten som skal utføre

arbeidet for prinsipalene. Et eksempel på en interessekonflikt kan være forholdet mellom kostnadseffektivitet og trivsel på arbeidsplassen. En agent i en kundebedrift kan velge å engasjere seg mindre enn hva som er strengt nødvendig, til fordel for egne mål om et behagelig arbeidsklima. Agenten setter altså egne interesser framfor prinsipalens. Dette kan agenten gjøre da vedkommende føler seg trygg på at en slik "aktivitet" ikke vil være mulig for ledere på høyere nivå observere eller måle direkte. Man kan derfor tenke seg at agenten står igjen med større frihet til å ta avgjørelser som kan påvirke hans eller hennes arbeidshverdag. Dette kan bli bedre dersom vikarbyrådirektivet blir innført ved at agenten får motivasjon og vilje til å yte mer ved flere rettigheter. Friheten til å ta avgjørelser er der fortsatt men i hvilken grad vedkommende har lyst til å gjøre det vil muligens bli redusert. Det finnes retningslinjer som regulerer når og hvordan vikarer skal tas i bruk ved den enkelte avdeling men det er ikke alltid disse retningslinjene blir fulgt. Det finnes også klare begrensninger i hvordan budsjetter og mål er satt opp. Med klart definerte budsjetttrammer, vil avvik lettere være synlig. I en principal-agentrelasjon vil det ikke bare gjelde en enkeltstående kort periode, men man ser heller på gjentakende relasjonelle kontrakter der utforming av én periodes kontrakt avhenge av observert utfall fra tidligere perioder. På denne måten har både prinsipalen og agenten incentiver til å handle med mål om videre samarbeid. Betydelige overskridelser kan likevel medføre konsekvenser for agenten. I verste fall kan vedkommende avsettes, og altså ikke få forlenget kontrakt til neste periode.

4.5; FLEKSIBILITET, ARBEIDSUTRYGGHET OG UTFORDRINGER;

Vikarbyrådirektivet er et godt eksempel på det som i EU-sjargongen omtales som flexicurity. Flexicurity er en måte å kombinere et tosidig ønske der bedriftene ønsker økt fleksibilitet på den ene siden med de ansattes ønske om sikkerhet og forutsigbarhet på den andre siden. Dette er to motstridende ønsker som skal være mulig å kombinere. Fleksibilitet er nødvendig for å kunne overleve en globalisert økonomi og vil være viktig for fremtidig økonomisk vekst. En innførelse av vikarbyrådirektivet vil være med på å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet blant annet gjennom forfremmelse av deltids- og korttidsarbeid. Virksomheters variasjon i etterspørselen fører til behov for å variere arbeidsstokken over tid og utleie av vikarer kan hjelpe til å dekke dette behovet. Vikarbyrådirektivet kan dermed være med på å øke flexicurity. (Olberg, 2007)

På den andre siden kan økt fleksibilitet føre til økt usikkerhet i forhold til jobb, inntekter og i balansen mellom arbeid og privatliv for en arbeidstaker. Dette gir lavere sosial trygghet for

denne type arbeidstakere enn ved faste ansettelse. Studier viser at denne tryggheten er et viktig moment for de fleste arbeidstakere. Koblingen mellom sosial trygghet og fast heltidsansettelse er sterk, og når man går i retning av et mer fleksibelt arbeidsmarked vil også ansettelsesutrygghet hos arbeidstagerne øke og kan dermed være et negativt resultat av et mer fleksibelt arbeidsmarked. Den fleksible arbeidsformen i vikarbyråyrket gjør at man også må kunne omstille seg raskt ved stadig nye oppdragsgivere. Man må omstille seg i forhold til skiftende omgivelser, deriblant å forholde seg til nye kolleger, bedriftskulturer og nye arbeidsoppgaver. Man må ha evnen til lett å kunne tilpasse seg og sette seg inn i nye systemer og rutiner. Studier viser også at konsulenter og innleide arbeidstakere lettere blir utslitt av midlertidige kontrakter enn om de hadde hatt faste kontrakter pga. høye krav, uklare forventninger og lite opplæring. Når man blir leid ut til en bedrift er det ønskelig fra bedriftens side at vikaren vet hva han skal gjøre og kan og komme i gang med arbeidet raskt mulig uten noen særlig behov for opplæring. Dette kan videre knyttes opp mot forverret arbeidshelse og høyt sykefravær. Man kan konkludere med at det nye og fleksible arbeidslivet hvor oppgaver kan utføres nesten av hvem som helst og hvor som helst ikke bare vil være positivt men vil også kunne skape et utrygt arbeidsliv. (Bye, 2006)

I tillegg til arbeidsutrygghet vil vikarbyrådirektivet møte på flere utfordringer i samfunnet. Det er ingen tvil om at arbeid med innføring av nytt direktiv skaper debatt og konflikt mellom de ulike partene i arbeidslivet. Spesielt innførelser som kan medføre endring av arbeidsmiljøloven og endringer knyttet til bestemmelser i forhold til arbeidstid og midlertidige ansettelse er vanskelige problemstillinger å ta. Det berører både arbeidstakerne på den ene siden og arbeidsgiverne på den andre, noe vi har sett skaper sterk uenighet både mellom fagforeningene og de politiske partiene, og dette kan føre til at forholdet imellom dem tilspisser seg ytterligere. En innførelse av direktivet vil videre vekke politisk uenighet både angående vikarbyråarbeid men også problemstillinger i forhold til arbeidsinnvandring og sosial dumping. Veksten av arbeidsinnvandringen i Norge har bidratt positivt til norsk økonomi, spesielt det siste tiåret, men det har også ført med seg utfordringer knyttet til en rekke useriøsitet og sosial dumping.

Det sentrale i direktivet er kravet om likebehandling som innebærer at arbeidstakere som leies ut fra et vikarbyrå *minst* skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville fått dersom han eller hun var blitt direkte ansatt i innleievirksomheten. Direktivet tillater at det gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale eller dersom arbeidstakerne har fast ansettelse i vikarbyrået. Det at det er et minstekrav vil si at det er fullt mulig at vikarene

kan ha høyere lønn enn fast ansatte i innleiebedriften. Minimumskravet vil derfor kunne oppleves som paradoksalt og urettferdig på andre siden igjen ved at fast ansatte arbeidstakere føler det er urettferdig at innleide vikarer skal ha høyere lønn enn dem selv til samme utført arbeid.

Generelt sett betyr ikke retten til likelønn nødvendigvis en rett til å få utbetalt samme beløp. Saklig forskjellsbehandling er lovlig, til tross for at arbeidene har lik verdi. Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi betyr altså ikke at lønnen skal være den samme i kroner og ører, men at den skal fastsettes etter kriterier som er objektive og nøytrale. Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren, som ansiennitet, utførelse av arbeidet, kvalitet osv., kan begrunne ulik lønn. Det samme gjelder markedsverdi og andre argumenter knyttet til lønnskrav og lønnsforhandlinger. Ansiennitet kan begrunne ulik lønn ut i fra at erfaring generelt sett vil øke verdien av arbeidet for arbeidsgiver. Det er viktig å merke seg at dersom en skal bruke kvaliteten på det utførte arbeidet som begrunnelse for å lønne ulikt må det foreligge dokumentasjon som viser at det er en forskjell i kvaliteten på det utførte arbeidet.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Ut fra teori kan vi se at personer som utfører arbeid av samme verdi i samme virksomhet eller innenfor samme bransje, kan bli ulikt betalt som en følge av tilbud og etterspørsel etter forskjellige typer arbeidskraft. Det kommer an på i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Det er forholdene på arbeidsmarkedet og mangel på arbeidskraft til visse funksjoner som hovedsakelig er bakgrunnen for lønnsforskjellen. Høyere avlønninger er et egnet og nødvendig virkemiddel for å sikre eller beholde kvalifisert arbeidskraft. Det er også en forutsetning at lønningene skal jevnnes ut over tid. Også når det gjelder bransjemessige lønnsforskjeller er det mange som mener at det i perioder er nødvendig med lønnsglidning for å bringe arbeidsmarkedet fra en likevekt til en annen. I og med at dette er et minimumsdirektiv så er det ikke til hinder at man kan velge å sikre arbeidstakerne bedre rettigheter enn det direktivet fastsetter. Dette må allikevel ses opp mot at direktivet har et tosidig formål. Det er ikke bare arbeidstakerne som skal beskyttes, direktivet skal også legge til rette for at det skapes flere arbeidsplasser og at det utvikles fleksible arbeidsformer.

5; OPPSUMMERING;

Denne oppgaven har tatt for seg ulike momenter ved innførelsen av vikarbyrådirektivet knyttet opp mot økonomisk teori og i forhold til vikarbyråbransjen. Det er et aktuelt tema som er vanskelig å ta et standpunkt til fordi man kan både se fordeler og ulemper ved en innførelse av direktivet og det kan argumenteres godt på begge sider. Det finnes veldig mye lesestoff om vikarbyrådirektivet. Jeg har derfor måttet komprimere det og har fokusert på de mest sentrale bestemmelsene i selve direktivet og hovedmomentene ved de ulike partenes synspunkter. Alle bestemmelsene i direktivet er dermed ikke blitt presentert i denne oppgaven.

Som vi har sett er hovedregelen i norsk arbeidsliv fast ansettelse. Ansettelse hos en bemanningsbedrift som leier ut arbeidskraft, betegnes som en atypisk ansettelsesform. Den skiller seg fra en tradisjonell ansettelse ved at arbeidet ikke utføres i den virksomheten en er ansatt i, men hos en tredjepart, kundebedriften, som leier inn vikaren fra bemanningsbedriften. Dette trepartsforholdet har blitt beskrevet og diskutert i oppgaven. Som vi også har sett har det vært en relativt sterk økning i vikarbyråbransjen i Norge i løpet av de siste 10-15 årene. Dette har vært noe av bakgrunnen for at arbeidsutleie har vært et av områdene som regjeringen har fokusert på i de siste årene. Det at vikarbyrådirektivet kan bli innført vil derfor være av stor betydning for alle innleide arbeidstakere som da vil få utbedret rettigheter innenfor lønn og arbeidsvilkår. Det vil også ha betydning for vikarbyråene og kundebedriftene både i positiv retning og i form av mer arbeid og merkostnader.

Vi har sett på økonomiske områder hvor vikarbyrådirektivet kan ha en påvirkning på arbeidsmarkedet og knyttet vikarbyråarbeid til investering i humankapital og til lønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Fleksibilitet i arbeidslivet er nødvendig for økonomisk vekst men også en utfordring for samfunnet i form av arbeidsutrygghet og dermed forverret helse. Temaet er derfor komplekst og man skjønner hvorfor det er blitt diskutert såpass lenge. Man kan konkludere med at det fleksible arbeidslivet ikke bare vil være positivt men vil også kunne skape et utrygt arbeidsliv. Det er noe usikkert om direktivet vil få betydning for eksisterende norske reguleringer. Utgangspunktet er at det ser ut som at det ikke er nødvendig å gjøre endringer i norsk rett men her kan fremtidig praksis gi et annet resultat.

Jeg tror det vil alltid være et slags skille mellom innleide vikarer og fast ansatte i bedriften i og med at de har to forskjellige arbeidsgivere og at en innleid arbeidstaker ofte kun jobber i bedriften innenfor en viss tidsperiode. Det er en annen måte å jobbe på enn en tradisjonell ansettelse. Direktivet vil ikke klare å regulere helt like arbeidsvilkår, en innleid får for

eksempel ikke være med på arrangementer eller avslutninger osv. som fast ansatte har fordi de har egne arrangementer og ordninger som blir arrangert via vikarbyrået. Dette kan allikevel variere noe fra bedrift til bedrift. En innleid vil trolig alltid føle seg noe annerledes enten det er i positiv eller negativ retning. Dette er en del av det å jobbe på denne måten som utleid arbeidstaker. Allikevel vil en innførelse av direktivet være med på å utjevne forskjellene mellom de ulike arbeidstakerne og er et forsøk på å gjøre det mer rettferdig i arbeidslivet. De rent juridiske bestemmelsene vil sikre utleid arbeidskraft bedre rettigheter enn de har i dag og man vil unngå at useriøse arbeidsgivere får opptre på arbeidsmarkedet. Det er viktig å huske på at arbeidsmarkedet vil ha behov for også denne typen arbeidstakere.

Hva de endelige konsekvensene av direktivet bli og om dette vil fungere optimalt i praksis vet vi ikke før direktivet eventuelt blir innført, men denne oppgaven har gitt en pekepinn av hvilke ulike retninger det kan medføre, hvilke utfordringer man kan møte på samt relevante problemstillinger knyttet til en innførelse av direktivet.

Fremover blir det spennende å følge med på utviklingen videre i denne saken. Mye tyder på at Arbeiderpartiet og dermed Regjeringen vil innføre vikarbyrådirektivet, mest sannsynlig i løpet av de nærmeste månedene. Det som gjør saken litt spesiell og enda mer spennende er at regjeringen er splittet i debatten. Arbeiderpartiet er det eneste partiet av de rødgrønne som støtter innførelsen av direktivet og må nå søke støtte på borgerlig side for å få innført den omstridte bestemmelsen. Signalene som har kommet, går i retning av at direktivet vil innføres. Det forventes derfor at man vil få en avklaring i nærmeste framtid slik at EØS-komiteen kan fatte et vedtak om innlemming av vikarbyrådirektivet i norsk rett.

6; REFERANSELISTE;

- Alsos og Heuvel; Utleie av arbeidskraft 2011; Fafo-rapport 2011

- Becker, Gary S; Humankapitalteori, 1964, 1975, 1993

- Borjas, George: Labor Economics, 5th ed. 2009. McGraw-Hill Companies, Inc

- Busch, Tor; Økonomisk styring ut fra et kontraktsteoretisk perspektiv, 1994, s.4

- Bye, Sture; Sikkerhet og fleksibilitet i arbeidsmarkedet, 2006

- Christensen, Fløtten, Hippe, Svalund og Trygstad; De nordiske modellene etter 2000-utviklinga i Norge, Fafo-notat 2009.

- Econ Pöyry; "Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle", Econ-rapport nr. 2009-083, s.34-136

- Eilertsen, Roar og Stugu, Stein; Vikarbyrådirektivet-fra vondt til verre? Fafo, Rapport 4: 2010, s.15-33

- Engebretsen, Lars Skage og Vassengen, Jon Fredrik; En empirisk analyse av springbretteffekter i det norske arbeidsmarkedet, 2009, s.3,36.

- Hendrikse, G. (2003): Economics and Management of Organizations: Co-ordination, Motivation and Strategy. McGraw-Hill Companies, Inc.

- Hunnes, Arngrim; Bedrifters lønnsstrukturer: Teori og empiri; *Søkelys på arbeidslivet* 2/2007, s. 171-180.

- Holden, Steinar; Sentrale lønnsforhandlinger, lønnsforskjeller og samfunns økonomisk effektivitet, 1998. *Søkelys på arbeidsmarkedet no 15*.s.69-76.

- Kløve, Eva; ECON3730; Løsningsforslag, 2008, s. 9.

- Nergaard, Nesheim, Alsos, Berge, Trygstad og Ødegård; Utleie av arbeidskraft, Fafo-rapport 2011

- NHO-service “ Bemanningsbarometeret 3.kvartal 2011”; 2012,s.7,9

- Norman, Victor; Næringsstruktur og Utenrikshandel, 2003, kap.3. Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Olberg, Dag; Flexicurity. Nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster? Fafo-notat 2007.

- Pedersen, Eli M.; Virkninger av incentiver? 2011, s.9.

- Pindyck, R. og Rubinfeld, D ; Microeconomics. 6th edition, 2005. Prentice Hall.

- Europalov; Vikarbyrådirektivet, 2012; <http://europol.no/rettsakt/vikarbyraadirektivet/id-852>

- Statistisk Sentralbyrå, 2012; <http://www.ssb.no/arbeid/>

- www.arbeiderpartiet.no;
<http://arbeiderpartiet.no/Aktuelt/Kommentarer/Vikarbyraadirektivet-trygger-arbeidstakerne>
<http://arbeiderpartiet.no/Hjem/Aktuelt/Ti-spoersmaal-og-svar-om-vikarbyraadirektivet>

- www.hoyre.no;
http://www.hoyre.no/www/hoyre_der_du_bor/oslo/nyheter/Ja+til+%C3%B8kt+fleksibilitet+i+arbeidsmarkedet.d25-TwtfM4c.ips

- www.regjeringen.no;
<http://www.regjeringen.no/nb/sub/europaportalen/eosnotatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyraadirektivet.html?id=553607>

- www.lo.no;
<http://www.lo.no/presse/Pressemeldinger/Vikarbyraadirektivet-LO-stiller-sterke-betingelser/>